



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal
administrativo de un hospital, Cusco 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Copa Rivera, Luz Hermelinda (orcid.org/0000-0003-4303-0237)

ASESORES:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)
Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024", cuyo autor es COPA RIVERA LUZ HERMELINDA, constato que la Investigación tiene un Índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de Información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 05-08- 2024 10:27:33

Código documento Trilce: TRI - 0835091





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COPA RIVERA LUZ HERMELINDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombre y Apellidos	Firma
LUZ HERMELINDA COPA RIVERA DNI: 09381779 ORCID: 0000-0003-4303-0237	Firmado electrónicamente por: LCOPARI04 el 25-07- 2024 21:22:07

Código documento Trilce: TRI - 0835090

Dedicatoria

A Dios autor de la vida y a mis hijos: Amira, Zahir y Jade, por su ternura y respaldo incondicional que me han guiado y motivado en cada paso de este viaje académico. Gratitud por enseñarme el valor de la persistencia y la importancia del conocimiento. Y a la familia que creyeron en mí y me inspiraron a cumplir mis objetivos. Esta investigación es una réplica de cada uno de ellos y su confianza y mi gratitud eterna.

Agradecimiento

A mi asesor Mag. Hugo Morán Requena, por su invaluable orientación, paciencia y dedicación. A mis mentores, por compartir sus conocimientos, y experiencias, que han enriquecido mi formación académica y fijado sus enseñanzas. A la Universidad César Vallejo, por haber contribuido a este logro, y el entorno necesario para llevar a cabo esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	22
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de variable de gimnasia laboral</i>	24
Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización de variable de trabajo productivo</i>	25
Tabla 3. <i>Cruce entre gimnasia laboral y trabajo productivo</i>	30
Tabla 4. <i>Cruce entre trabajo productivo y gimnasia laboral introductoria</i>	31
Tabla 5. <i>Cruce entre trabajo productivo y gimnasia laboral compensadora</i>	32
Tabla 6. <i>Cruce entre trabajo productivo y gimnasia laboral al final de la Jornada</i>	34
Tabla 7. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis general</i>	36
Tabla 8. <i>Pseudo R de la hipótesis general</i>	37
Tabla 9. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 1</i>	37
Tabla 10. <i>Pseudo R de la hipótesis específica 1</i>	38
Tabla 11. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 2</i>	38
Tabla 12. <i>Pseudo R de la hipótesis específica 2</i>	39
Tabla 13. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 3</i>	39
Tabla 14. <i>Pseudo R de la hipótesis específica 2</i>	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Esquema diseño correlacional causal</i>	21
Figura 2. <i>Descriptivo entre la variable gimnasia laboral y trabajo productivo</i>	30
Figura 3. <i>Descriptivo entre gimnasia laboral introductoria y trabajo productivo</i>	32
Figura 4. <i>Descriptivo entre gimnasia laboral compensadora y trabajo productivo</i>	33
Figura 5. <i>Descriptivo entre gimnasia laboral al final de la jornada y trabajo productivo</i>	34

Resumen

La presente investigación está fundamentada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 haciendo referencia a la Salud y Bienestar, garantizando una vida sana y promoviendo el bienestar para todos en todas las edades. Además ligada al presente estudio de investigación, que tuvo como objetivo determinar la influencia de gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024. Este estudio fue de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional-causal, la población de estudio fue de 82 participantes, con un muestreo no probabilístico, aplicándose dos cuestionarios. Los resultados que se hallaron fueron de la prueba de regresión logística ordinal donde se evidenciaron un valor de $p\text{-valor}=0,000<0.05$, y se obtuvo el Pseudo R², además muestra un coeficiente Cox y Snell = 0,998% y Nagelkerke = 0,999%, concluyéndose que la variable gimnasia laboral influye sobre el trabajo productivo.

Palabras clave: Gimnasia laboral, trabajo, productivo, personal

Abstract

This research is based on Sustainable Development Goal 3, referring to Health and Wellbeing, guaranteeing a healthy life and promoting well-being for everyone at all ages. Also linked to the present research study, which aimed to determine the influence of work gymnastics on the productive work of the administrative staff of a hospital, Cusco 2024. This study was of a basic type, with a non-experimental, correlational-causal design, the study population was 82 participants, with non-probabilistic sampling, applying two questionnaires. The results that were found were from the ordinal logistic regression test where a value of $p\text{-value}=0.000<0.05$ was evident, and the Pseudo R2 was obtained, it also shows a Cox and Snell coefficient = 0.998% and Nagelkerke = 0.999%, concluding that the variable work gymnastics influences productive work.

Keywords: *Labor gymnastics, productive, work, staff*

I. INTRODUCCIÓN

En Ginebra, el Organismo Internacional de Trabajo, se refirió a la obligación de implementar políticas y planificar medidas de solidez y salud en el trabajo enfocada en prevenir el exceso laboral y aumentar el desempeño laboral. Tanto en el sector particular y del estado, consideran al centro laboral un espacio de seguridad y resguardo de los empleados. Indicó que el cuadro clínico en patologías músculo esqueléticas tiene una incidencia internacional de enfermedades en colaboradores de la salud, presentándose como crónicas el 35% de individuos, 10% presentaron incapacidades continuas y 1% causas de muerte. En su mayoría son originadas en el ámbito laboral, lo cual originó afecciones en diferentes partes del cuerpo, alterando la productividad en el trabajo (Organismo Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

En España, la distribución de accidentes, siguió mostrando las tradicionales diferencias por sectores, divisiones de actividad, edad y género. Los avances tecnológicos, los cambios en la organización laboral y el envejecimiento de los empleados fueron desafíos actuales que deben enfrentar y proteger adecuadamente, defender y que los colaboradores sean saludables. Estos desafíos se debieron a un aumento en los trastornos musculoesqueléticos y complicaciones de salubridad mental asociados con el empleo. (Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo [INSST], 2020).

Suiza, sobre productividad laboral, refirió que el sesenta % de individuos en todo el mundo no ejecutan movimientos físicos acordes para la salud, ya que es mínima la participación en la actividad física, mientras tiene un período de ocio, a ello se suma a las conductas del sedentarismo, el ámbito laboral y las actividades domésticas. Por otro lado las patologías no contagiosas que se asociaron al descanso corporal son problemas de la salud colectiva en gran parte de los países del planeta. Así mismo refirieron que es importante suspender el trabajo cada 2 horas y ejecutar gimnasia laboral o pausas activas y hacer descanso cada 5 minutos, para fomentar el bienestar en el entorno laboral (Organismo Mundial de la Salud [OMS] 2019).

En México, la Federal Public Administration, mencionó que el 60% se da el ausentismo en el trabajo, es por eso que programaron y ejecutaron políticas públicas encaminadas a promover entornos saludables tanto en las entidades del estado y particulares, brindando a sus colaboradores herramientas necesarias para la toma de decisiones oportunas y al mismo tiempo fortalecieron su salud. La salud de los colaboradores es un indicador que pudieron alterar la producción laboral, ocasionadas por patologías, riesgos accidentales, las que están ligadas con la labor que realizaron y como producto la alteración de su medio ambiente (Aguirre, 2021).

Estados Unidos y Japón, en algunas empresas, se implementaron la práctica de actividad física como parte de los programas para involucrar a los empleados. Esto incluyó la ejecución de gimnasia para ejercicios durante la faena de trabajo. Estos programas han demostrado que los empleados pudieron aumentar su autoestima, prevenir riesgos ocupacionales y experimentar interacciones sociales positivas. Por otro lado, la inercia, el deterioro y patologías afectaron negativamente el rendimiento de movimientos del día a día y productividad de faena. (Ochoa et ál., 2020).

En Perú, existe una disposición N° 29783, el propósito de la Ley sobre seguridad y salud en el trabajo y del DS. 009-2005-TR la que garantiza acerca de seguridad y protección a los trabajadores del entorno laboral. Fomentaron una mentalidad orientada hacia la prevención de riesgos del entorno laboral. Estas leyes garantizaron que los empleados tengan acceso a recursos que les brindaron seguridad, salud y protección en su lugar de trabajo, incluso aquellos que no tuvieron un contrato laboral formal pero están presentes en el entorno laboral. Según lo establecido en la R.M. 375-2008-TR, que trata sobre normas y procesos de evaluación de riesgos ergonómicos, se estableció la obligación de proporcionar pausas cortas de descanso en lugar de descansos largos y menos frecuentes. (Ministerio de trabajo y promoción del Empleo [MTPE], 2021).

Así mismo en Perú, el setenta por ciento de los empleados de instituciones particulares y del estado experimentaron decaimiento, sin embargo las instituciones no adoptaron soluciones. También el 61,6% de trabajadores

manifestaron que las empresas no ejecutaron soluciones por el decaimiento. Un aspecto primordial de las instituciones es que carecieron de planes de gimnasia laboral o de pausa para incrementar la producción laboral en sus políticas, según estadísticas de 16 colaboradores que ejecutaron actividades de riesgo, solo uno está asegurado (Cano, 2019).

En el ámbito nacional de Perú, antes de la llegada de la pandemia, las autoridades gubernamentales responsables de fomentar las actividades físicas proporcionaron a la población información fundamental sobre la frecuencia, continuidad, energía, tipo y el incremento general de las actividades físicas beneficiosas para la salubridad. Esto se reflejó según Ley N° 30432-2016, donde se promovieron y garantizaron las prácticas de actividades deportivas y ejercicio físico en los diferentes rangos de pedagogía básica pública. Esta ley estableció la realización de actividades corporales y deportivas en las escuelas públicas. En los entornos educativos, se fomentaron las actividades físicas y la educación física, promoviendo estilos de vida saludables que incluyeron adecuada alimentación, recreación, salubridad y la práctica del deporte (Vargas *et ál.*, 2023).

En Lima, la institución Centenario Peruano Japonesa mencionó que sus directivos que brindaron al usuario, tiene una jornada de 8 horas por día, seguro social, contratos por trimestres según su productividad y su remuneración es el 20% por arriba del sueldo mínimo, se agregaron una asignación familiar. Se observaron que en la jornada laboral la atención directa y permanente del colaborador y usuario conllevaron al decaimiento, deshumanizado largo plazo y sensación de descontento en el trabajo, lo que percutió en su rendimiento laboral y productividad (Zevallos *et ál.*, 2020).

En Cusco, básicamente en un Hospital, se ha observó que el personal administrativo tuvo escaso conocimiento sobre gimnasia laboral, sometiéndose a posturas inadecuadas, estrés, agotamiento mental, físico y fatiga, por otro lado la presión y el cansancio de los trabajadores es por el exceso laboral y la mala distribución de actividades, ubicando también en riesgo al Hospital en el cumplimiento de sus objetivos. Lo que demostraron que se ignora una

herramienta sobre gimnasia laboral en dicho nosocomio poniendo en riesgo laboral a sus trabajadores (Povis, 2020).

En la Convención-Cusco, el personal realizaron jornadas de varias horas brindando atención Médica y atención de Emergencias a los clientes y a sus contratistas de OISO, los cuales no lograron en cumplir con sus dimensiones y su productividad laboral adecuado, lo que nos indicaron que en OISO no se incorporó un programa de pausa activa y sus trabajadores se expusieron a riesgos en su salud física y mental (Organización Iberoamericana de Salud Ocupacional [OISO] 2022).

El ODS 3 fue fundamental para el desarrollo sostenible, y sustentó a mis variables de gimnasia laboral y trabajo productivo, ya que una población sana fue una condición esencial para desarrollarse económicamente y socialmente. El logro de este objetivo requirió una acción concertada y sostenida a nivel global, nacional y local, por lo tanto la colaboración de las autoridades, comunidades, empresa privada y sector social. Implementaron estrategias integrales y equitativas para mejorar la salud y el bienestar permitió no solo salvar vidas, sino también ha elevado la calidad de vida de millones de individuos, contribuyendo al desarrollo sostenible en su conjunto (Objetivos del Desarrollo Sostenible [ODS] 2022).

El Problema General de este estudio fue: ¿Cuál es la Influencia de gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024? Y los problemas específicos son: a) ¿Cuál es la influencia de gimnasia laboral introductoria en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024. b) ¿Cuál es la influencia de gimnasia laboral compensadora en el trabajo productivo del personal administrativo de un Hospital, Cusco 2024. c) ¿Cuál es la influencia de gimnasia laboral al final de la jornada en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.

La justificación teórica del estudio de investigación ha permitido la recolección de datos actualizados sobre gimnasia laboral en el trabajo productivo del

personal administrativo de un hospital del estado. Los datos recopilados sirvieron como base teórica de promoción de la salud a investigadores que buscaron información actualizada y sirvió como referencia bibliográfica y antecedentes para investigaciones futuras y llenó el vacío científico.

La justificación metodológica del estudio, fue el aporte que brindó sobre las bases de investigación y bajo una rigurosa metodología, se aplicaron métodos y técnicas científicas validadas por expertos, estos rangos fueron confiables y validos del instrumento aplicando al personal administrativo estuvo relacionada con las variables de estudio y en contraste con el hospital. Y por último fue novedoso lo cual sirvió de sustento para su continuidad y posibles estudios, al mismo tiempo incrementó las competencias, el desempeño y el cambio de actitudes de los directores mediante la promoción sobre prácticas para el mejoramiento de salud del entorno laboral y estuvo al alcance de investigadores interesados en el estudio.

La justificación práctica del estudio, abordó una problemática en salud relacionada con la gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal administrativo. Los datos que se obtuvieron sobre la relación permitieron promover acciones rápidas a nivel de las autoridades de la salud y tomaron medidas oportunas que estuvieron enfocadas a la salud del personal administrativo de un hospital del estado.

El objetivo general fue: Determinar la influencia de gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024. Y los objetivos específicos: a) Identificar la influencia de gimnasia laboral introductoria en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024. b) Identificar la influencia de gimnasia laboral compensadora en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024. c) Identificar la influencia de gimnasia laboral al final de la jornada en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.

Así mismo, la hipótesis general de la investigación fue: La gimnasia laboral influyó en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco

2024. Las hipótesis específicas son: a) Influyó la gimnasia laboral introductoria en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024. b) influyó la gimnasia laboral compensadora en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024. c) Influyó la gimnasia laboral al final de la jornada en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.

En los antecedentes Internacionales, presentamos a: Dias et ál. (2023). La razón de esta investigación fue identificar los efectos de la introducción más la rutina acerca de pausas activas de actividad física diaria, la autopercepción del estrés, el dolor lumbar y la calidad del descanso en trabajadores administrativos. El método utilizado fue descriptivo-exploratorio, con la participación de 114 profesionales administrativos de ambos sexos (76% mujeres). Los participantes siguieron una rutina de pausas activas durante 12 semanas con el apoyo de una aplicación, y se les administró un cuestionario en el pre y post intervención. Los resultados evidenciaron el antes de la ejecución, 75.4% de los trabajadores no realizaban pausas activas. Después de la intervención, el 39.5% comenzaron a practicar al menos 1 pausa activa diaria, y el 44% comenzó a realizar 2 o más pausas activas por día ($p=0.01$). Se observó una reducción significativa en la percepción de estrés ($p=0.004$) y en el dolor lumbar durante el viaje ($p<0.001$), con un 32% de los participantes reportando no sentir más dolor después de la intervención. Además, se observó notables mejorías de calidad en el descanso ($p=0.001$) y un aumento en la frecuencia de ejercicio semanal en el grupo ($p<0.0001$). Estos resultados sugieren una asociación positiva entre la gestión del sedentarismo en el ambiente laboral y la percepción de signos relacionados con el estrés físico y mental. La implementación de pausas activas parece generar un efecto beneficioso en el modo de vida sedentario, reduciendo la percepción del dolor, tensión y mejorando la calidad del descanso en los trabajadores administrativos. Esto podría formar parte de las pautas ergonómicas para empleadores y organismos reguladores, y puede resultar en empleados más activos y menos afectados por las actividades físicas y la salud psicofisiológica relacionada con el trabajo, promoviendo así un entorno laboral más saludable y productivo, así mismo incrementar la calidad del descanso y promover la actividad física durante el tiempo libre.

En otro estudio tenemos a Rivera et ál. (2022). El objeto primordial del estudio fue identificar los beneficios derivados e introducción del programa de gimnasia activa y mitigar el estrés académico en los estudiantes. El diseño es de tipo explicativo, transversal. Como muestra se tuvieron 107 Estudiantes, y se aplicó como Método de Muestreo no Probabilístico por Conveniencia. La investigación fue realizada siguiendo los parámetros éticos y lineamientos de investigación, incluyendo el Consentimiento informados de los participantes. Los efectos revelados fueron 70.1% de las integrantes y eran féminas y el 29.9% fueron caballeros, cuyas edades promedios fueron 24.3 años. Además, 99% los estudiantes experimentaron niveles de estrés académico, con una calificación promedio de 3.5 en una escala del uno al cinco. Como principales agobiantes se destacaron la exceso de actividades y labores estudiantiles (38.8%) y el nivel de exigencia de los profesores (38.3%). En cuanto a las manifestaciones del estrés, prevaleció el desgano por realizar las labores escolares (32.7%) y somnolencias o necesidad aumentada de soñar (29.9%), entre tanto como estrategias de afrontar más comunes incluyeron oír melodías u observar televisión (32.7%). Como implementación programática de Pausas Activas mostró una reducción del estrés y la ansiedad en un 95.66%, junto con un incremento en concentrarse. Las actividades propuestas fueron calificada como agradables (30.4%), muy agradables (26%), y excelentes (39.1%) por los participantes.

Elejalde (2021), cuyo objetivo de este estudio fue integrar tres instrumentos para determinar la influencia entre los siguientes: alegría en el trabajo, clima en la organización y producción laboral. El instrumento diseñado y validado consistió en 43 ítems, con una alta fiabilidad, reflejada en un alfa de Cronbach de 0.971. Los datos se recogieron en una escala Likert del 1 a 5. Este proyecto, de naturaleza explicativa, se centró en identificar la causa del evento y fenómeno que influye directamente e indirectamente. Con una población de 155 participantes de todo el mundo. Los resultados de la validez fueron satisfactorios y la fiabilidad fue excelente. Se rechazó la hipótesis nula, el patrón alterno. De acuerdo con los resultados, el ambiente laboral que percibió los colaboradores de Hope Channel predice la producción en el trabajo, con la alegría laboral como variable mediadora. Concluyeron que la dimensión de ambiente físico del clima

organizacional tiene una correlación de 0.755 con la producción; y 0.864 con la producción; y la dimensión de ambiente social tiene una correlación de 0.892 con la producción.

Asimismo el estudio de Barbosa (2021), tuvo como objeto de estudio la exploración de testimonios del trabajador que practican la modalidad de Gimnasia Laboral, a través de cuestionarios y entrevistas con profesores de GL. Se busca analizar la relación de práctica de esta modalidad y motivación entre trabajadores, así como su bienestar general. Utilizando una metodología cuantitativa y un cuestionario en lineal, se logró obtener una muestra de 34 personas que participaron en clases de GL y cuyo trabajo principal implica estar sentado frente a una computadora. El análisis de los datos que se obtuvieron reveló que gran parte de los involucrados experimentaron mejoras en la disminución del dolor en las articulaciones principales utilizadas durante el trabajo, así como mejoras en su motivación y bienestar general. Además, mediante una metodología cualitativa, se realizaron entrevistas a dos profesionales. Los resultados de estas entrevistas indicaron que los estudiantes también experimentaron alivio del dolor en las articulaciones principales, así como una disminución en los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo. Se observó que los servicios como la Gimnasia Laboral son adquiridos principalmente por instituciones con el propósito de reducir lesiones y aumentar la motivación de los trabajadores. Además, se destacó que la Gimnasia Laboral es una herramienta importante para incentivar prácticas regulares de actividades físicas y adoptar hábitos de vida saludables.

De la misma manera, en el estudio de Lopez (2020), sobre la actividad física y el ausentismo de una jornada, el objeto de estudio fue la relación entre la actividad física como ausentismo de una jornada por enfermedad de los colaboradores españoles y daneses. Se trató de un estudio observacional que contó con una población de 50,000 participantes. Los resultados obtenidos a través de la observación revelaron una asociación inversa entre la actividad física y el ausentismo laboral, siendo esta relación más fuerte con la actividad física. Además, se encontró que a mayor nivel de actividad física, los trabajadores

españoles mostraron menores niveles de estrés percibido, menos ausentismo laboral y un menor número de enfermedades crónicas.

También en el estudio de Yépez (2019), sus hallazgos se obtuvieron mediante el análisis de varianza realizado en Excel, revelan un coeficiente de correlación del 54.75% entre las pausas activas y la productividad. Con su investigación correlacional, no experimental, cuantitativo. Además, el coeficiente de determinación indica que la productividad se explica en un 29.98% mediante la ecuación $\text{Productividad} = 0,46 + 0,06 \text{ Pausas Activas}$, lo que sugiere que el 70.02% restante está influenciado por otros factores o variables como la motivación, el salario, entre otros. Se observa un valor de F de 5.1393, mientras que el valor crítico es de 0.042. Al utilizar niveles significativos (alfa) entre 0.05, indicando que no hay suficiente evidencia aceptándose la hipótesis nula. Así como, la aceptación de la hipótesis alternativa, sugiere que la falta de implementación de Pausas Activas durante la jornada de la empresa OH&S afecta la productividad de sus colaboradores. El coeficiente de determinación que explica la ecuación de productividad en un 29.98% subraya como exigencia incrementar un proyecto que mejore su salubridad y producción de los colaboradores, incluyendo las pausas activas. Estos resultados tienen la finalidad de que por cada unidad de pausa activa que se incremente, la productividad aumentará en 0.06 unidades.

Así mismo, en los antecedentes nacionales tenemos a: Díaz (2023), quien realizó un estudio cuantitativo en el que se encuestó a 40 colaboradores de una institución, utilizando como escala tipo Likert con un total de veinte ítems. Cuyos resultados primordiales fue un factor de perspectivas revelaron que 65% de empleados obtuvieron reconocimiento de gerencia por su desempeño laboral, 60% mencionó que un buen desempeño laboral se traduce en una recompensa adecuada, y 55% resaltaron que ser reconocidos y recompensados generan motivación en su trabajo. También la variable de productividad, 50% cumplieron eficientemente con las actividades propuestas y 55% aportaron en las metas de la institución. Basándose en las soluciones, este estudio determinó que existe correlación con la motivación de acuerdo a la Teoría de expectativas y la Productividad Laboral, indicando a los factores de expectativas, instrumentos y Valencia Influyen en la Productividad Laboral en la Institución.

También Farro (2022), realizó un estudio titulado "Efecto de la pausa activa y estrés en el trabajo, siendo su objeto determinar la relación de ambas variables con el personal de enfermería de emergencia. Utilizó un método de investigación deductivo y un enfoque cuantitativo, aplicando un diseño cuasi experimental con una muestra de 85 participantes, representando la totalidad del personal. Los resultados mostraron que las pausas activas tienen un efecto positivamente en disminuir el estrés laboral, con un valor de p menor a 0.05, y rechazar la hipótesis nula. Sin embargo la dimensión de pausa activa y agotamiento emocional, se hallaron una relación significativa, evidenciando una disminución del 70.6 % en el pretest a un 2.4 % en el postest, lo que favorece la motivación. Asimismo, se analizó una relación significativa con pausa activa y la despersonalización. Inicialmente, había 75 casos de despersonalización, reduciéndose del 69.4 % en el pretest al 1.2 % en el postest, demostrando un efecto positivo de la intervención. Finalmente, se determinó una correspondencia significativa en las pausas activas y realización personal, aumentando del 44.7 % en el pretest al 77.8 % en el postest, contribuyendo a un mejor equilibrio en el desempeño en el trabajo de los colaboradores.

Además Alvarez (2022), en su investigación, tuvo como objeto la identificación de pausa activa y estresores laborales de empleados y como objetivo específico fue la determinación que existe en ambas variables en los trabajadores de un programa ministerial. También, adoptó un enfoque cuantitativo con un estudio aplicado. Cuyo diseño de investigación no experimental transversal con un alcance descriptivo correlacional. La población considerada fue de 304 trabajadores, seleccionándose una muestra probabilística de 171 empleados. Se obtuvo estos datos, aplicando una encuesta y dos cuestionarios, evaluándose en términos de confiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0.715 de pausa activa y 0.762 para el estrés laboral. Los resultados indicaron una relación negativa moderada ($Rho = -0.419$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$) con pausa activa y el estrés laboral, lo que sugiere que un mayor número de pausas activas en el lugar de trabajo se asocia con un menor grado de estrés laboral, mejorándose así la calidad de vida de los colaboradores. Así mismo los resultados demostraron que los encuestados manifestaron su percepción sobre la pausa activa de relajación o al final de la jornada, con un 55.6% indicando que consideran esta actividad en

un nivel muy alto, mientras que un 39.8% la calificó como alta. Un 2.9% la evaluó como moderada y finalmente, el 1.80% la consideró de nivel bajo.

Según Arrustico (2020), tiene como objeto gestionar mantener el nivel global de plantas de refinamiento del hidrocarburo de Perú, con la finalidad de preservar equipos, sistemas operarios, dispuesto y confiables. La metodología es de naturaleza mixta y nivel explicativo causal, sigue un enfoque hipotético-deductivo y un diseño no experimental transversal. Se basa en aplicar encuestas, en su muestra de 107 participantes, con una población de 147 colaboradores de las plantas de refinamiento de hidrocarburo en Perú. La prueba de chi-cuadrado arrojó un valor de significancia de 0.004, inferior al nivel de significancia de 0.05, rechazándose la hipótesis nula. La investigación concluyó que el aumento de las plantas de refinamiento y profiláctico de los hidrocarburos se incrementa la producción.

Sin embargo Aguirre (2021), enfocó el estudio en explorar la asociación de pausas activas y productividad laboral en empleados del estado. El estudio adoptó un enfoque positivista y utilizó una metodología cuantitativa, cuyo nivel descriptivo y correlacional. La variable Pausas Activas se subdividió en Pausas Activas de Inicio, Compensatorias y Relajación, abarcando un total de 8 indicadores. Así mismo, la variable de producción laboral se evaluó en eficacia y eficiencia, utilizando 5 indicadores. Partiendo de la hipótesis de que existe una relación directa entre las pausas activas y la producción laboral en los empleados, se determinó un alto grado de significancia que esta relación efectivamente existe. Se evidenció que las pausas activas, independientemente del tipo de institución (pública o privada), están positivamente relacionadas en reducir el agotamiento físico, el estrés y proporcionan oportunidades para recargar energías y mejorar el rendimiento en las actividades laborales. Como recomendación, se sugirió la implementación de políticas internas como promover las Pausas Activas juntamente, incluyendo a los colaboradores y como objetivo aprovechar sus bondades de terapia en la monotonía y el estrés inherentes a las sesiones diarias. Esto pudo contribuir a evitar desempeños subóptimos que podrían afectar la productividad laboral.

En cambio Rubio-Valdez (2021), su estudio fue determinar cómo la pausa activa se relaciona en el rendimiento del entorno. Se incluyeron 40 profesores, aplicándose un instrumento y con validez de expertos. Los datos obtenidos de la correlación de Spearman revelaron una relación significativa ($p < .01$), entre la pausa activa y el desempeño en el trabajo. Específicamente, la prueba Spearman mostró una relación significativa ($p < .01$), además, se encontró relación muy significativa ($p < .01$). Aplicándose un estudio no experimental con un enfoque correlacional descriptivo causal para contrastar las hipótesis planteadas. Estos hallazgos indicaron que la pausa activa impacta positivamente en el desempeño del trabajo. Por lo tanto, se recomendó seguir implementando esta pausa activa, demostrándose ser eficaces para minimizar la fatiga y el estrés de trabajo entre el personal docente.

Bases teóricas. En Alemania, el Dr. Schulte en su teoría entre los efectos de pausa o gimnasia laboral del mediodía, refiere que los trabajadores tomaban una taza de café, y la pausa gimnástica realizada por las telefonistas. Este estudio demostró por primera vez los notables y beneficiosos efectos de la gimnasia laboral o de pausa. Posteriormente, en 1927, Strube escribió una obra titulada: La enseñanza práctica de la gimnasia de pausa, en Dresde, Alemania (Roca, 1968).

En Suecia, en 1943, se inició de manera poco sistemática la práctica de la gimnasia de pausa durante el trabajo. Madame Gieseke fue una figura destacada en la promoción de esta actividad física aplicada a las pausas laborales. Esta iniciativa comenzó a implementarse en la empresa Facit de Estocolmo. El método de Gieseke fue difundido y ampliado por la Federación de Pausa. El propósito de esta actividad física durante las pausas laborales era: Dominar y prevenir los efectos de la fatiga. Corregir y mejorar las posturas estáticas defectuosas en el trabajo. Producir una relajación psicofísica. Madame Gieseke empleó movimientos continuos, relajantes, lentos y suaves que requerían un esfuerzo físico mínimo y no producían sudor (Roca, 1968).

Además, se utilizó música ligera, alegre, dulce y calmante como acompañamiento. Estos movimientos, sincronizados con la música, se realizaron

una vez al día, según la jornada laboral y durante las pausas del trabajo. Aunque no se llevó a cabo ningún medio de comprobación o control, tanto los directores de la fábrica como los trabajadores, después de 23 años de participación voluntaria, estaban satisfechos. Las ausencias eran poco frecuentes y siempre estaban justificadas (Roca, 1968).

La teoría de Punguil, se refirió a los ejercicios que se realizaron en el propio lugar de trabajo y con la vestimenta habitual, ya que es una rutina breve de ejercicio (máximo 8-10 minutos). Fisiológicamente la gimnasia laboral se basó en la idea de que el reposo no siempre es la mejor forma de descansar. Este concepto ha llevado al desarrollo del descanso activo, que implicó la ejecución de gimnasia laboral en el desarrollo laboral. La implementación sistemática de esta actividad física en el trabajo mostró generar mejoras significativas en la salud general de los empleados (Punguil, 2011).

La Gimnasia laboral o pausa laboral, abarcó una variedad de ejercicios diseñados para ser realizados antes, durante y después de la jornada laboral. Estos ejercicios se adaptaron a cada necesidad en las diferentes áreas de trabajo en términos de duración y frecuencia. Su objetivo fue mantener la flexibilidad, fortalecer los músculos y promover una adecuada conciencia corporal mediante actividades preparatorias, compensatorias y de relajación (Licea, 2012).

Por otro lado, la gimnasia laboral o también conocida como pausa activa, se consideró una estrategia que aportó beneficios tanto a los empleados durante su vida profesional como después de ella. Se promovieron la práctica de la gimnasia laboral como una nueva alternativa para los cuidados de salubridad en los empleados (Maciel et ál., 2015).

Así mismo, se dimensionó a gimnasia laboral en:

Dimensión 1: Gimnasia laboral introductoria, que consistió en una serie de actividades realizadas antes de comenzar las labores del día, con el objetivo de activar las estructuras corporales que enfrentaron mayores demandas durante el trabajo. Esto facilitó una adaptación más efectiva a las exigencias físicas

específicas de las tareas y ayuda a prevenir posibles lesiones debido a un acondicionamiento insuficiente. Estos ejercicios suelen durar entre 10 y 15 minutos y, en ocasiones, también realizaron durante la jornada laboral, especialmente al cambiar de tarea, para preparar grupos musculares diferentes a los que se utilizaron previamente.

Al mismo tiempo, la gimnasia laboral consistió en una serie de ejercicios físicos especialmente creados para ser practicados en el ambiente laboral cuyo fin de promover el bienestar mental de los trabajadores. Estos ejercicios, generalmente fueron de baja intensidad, se realizaron en espacios limitados como oficinas o salas de reuniones. Los objetivos de la gimnasia laboral incluyeron la prevención de lesiones, la disminución del estrés y el incremento de la productividad (Punguil, 2011).

Dimensión 2: Gimnasia laboral compensadora o de pausa, también conocidos como ejercicios compensatorios, pausas activas o gimnasia de pausa, estas rutinas implicaron realizar una serie de ejercicios que interrumpen las labores, por lo general, con una duración de 10 a 15 minutos. Para actividades de baja demanda física, como aquellas que requirieron estar sentado por períodos prolongados, se emplearon ejercicios compensatorios que aumentaron la actividad motora en áreas menos utilizadas. En contraste, en actividades físicamente exigentes, se buscaron contrarrestar posibles efectos negativos en el sistema musculoesquelético, centrándose en el descanso fisiológico, que incluyeron estiramientos musculares y ejercicios respiratorios. Para tareas cognitivamente demandantes, como el procesamiento de datos o la concentración, se requirieron ejercicios compensatorios que incrementaron la actividad motora y proporcionaron descanso mental a los empleados que pasaron largas horas en posiciones sedentarias o realizaron tareas que implicaron movimientos repetitivos (Punguil, 2011).

Dimensión 3: Gimnasia laboral al final de la jornada, fue la capacidad para inducir un estado de reducción general de la activación del organismo, lo cual conllevaron diversos beneficios. Desde un punto de vista subjetivo, la relajación es placentera, y a nivel de salud fisiológica y mental, es muy beneficiosa, así

como aliviar la tensión acumulada durante el día y preparar el cuerpo para la relajación y el descanso. En tales casos, realizaron relajamiento, como método para reducir la activación excesiva, no se limitaron solo a una dimensión fisiológica, sino que también afectaron a los procesos cognitivos y a la conducta, abordando así las tres dimensiones relevantes de la emoción, como la alegría, el amor y el entusiasmo, en la parte negativa los sentimientos como la pena, el temor y la furia e incluso la parte neutra como lo positivo o lo negativo. La inclusión de gimnasia laboral al término de la jornada fue una estrategia favorable que se pudo incorporar con facilidad en la rutina diaria laboral, contribuyeron así al bienestar general de los trabajadores y fomentaron un entorno laboral más saludable y armonioso (Punguil, 2011).

Por otra parte, estos ejercicios, realizados al concluir la jornada laboral, estaban dirigidos a relajar las estructuras corporales más exigidas durante el trabajo. A diferencia de las pausas activas, estos ejercicios no interrumpieron la jornada laboral, pero aun así buscaron compensar el esfuerzo realizado. Por lo general, consistieron en estiramientos musculares, técnicas de respiración e incluso prácticas de meditación (Ibacache, 2023).

En cambio, la variable de productividad laboral, se basó en la teoría central del trabajo productivo e improductivo es un pilar tanto finanzas de gestión tradicional como en el modelo de utilidad-trabajo en general, siendo también un punto crucial en la teoría marxista del valor. Esta teoría estableció una distinción clara entre el trabajo que contribuyeron al aumento de la riqueza social y aquel que no lo hace, lo cual permitió identificar el trabajo que generó productos de valor de aquel que no lo hace, siendo esencial para comprender la producción y la naturaleza específica del trabajo asalariado en ella. Además, esta teoría abordó una serie de problemas complejos, desde el cambio de las antiguas relaciones sociales a las modernas hasta la precisión de conceptos económicos como clase y fracción de clase.

Simultáneamente, Marx, al analizar el desarrollo de empleo y el curso de estimación, estudió cómo en el procedimiento de labor, que involucra la creación de nuevos valores, la fuerza laboral de una persona, o trabajo vivo, se relacionó

con los medios de producción (herramientas y materiales), que representaron trabajo vivo ya materializado, o trabajo pasado. Ambos tipos de trabajo conformaron el trabajo socialmente necesario, cuya disminución por unidad producida implicó un incremento en la productividad del trabajo.

La productividad del trabajo reflejó el nivel de eficiencia del trabajo vivo. Marx examinó en profundidad cómo esta relación influye en los volúmenes de producción y los gastos de trabajo, teniendo en cuenta la excelencia requerida y los grados de promedio de destreza y fuerza laboral presentes en la comunidad (Marx, 1965).

En cambio, Marvel cuando hace referencia a la productividad laboral, representó una combinación de modelos, y pareció ser respaldada por aquellos que creen que el desempeño pudo ser tanto gratificante como causado por la satisfacción. Según este modelo, la productividad en el trabajo procedió a la satisfacción laboral, pero también, en ciertos casos, la satisfacción laboral pudo preceder a la productividad laboral (Marvel *et ál.*, 2014).

Se destacaron tres dimensiones principales en el trabajo productivo:

Dimensión 1: La eficiencia del trabajo vivo: Esta dimensión no implicó descartar el trabajo pasado. El valor añadido o plusvalor surge únicamente a través de la actividad humana. Consideraron la relación entre insumos y productos sin tener en cuenta al trabajador no permitió afirmar que existió productividad del trabajo. La eficiencia del trabajo vivo se refirió a la reducción del tiempo necesario para crear una unidad de valor, además la producción y el desempeño en el trabajo de los empleados implicó hablar sobre su habilidad para llevar a cabo tareas y lograron metas de manera eficaz, aplicando reducida medida posible de activos, como momentos, esfuerzo y energía.

Dimensión 2: La calidad requerida: Esta dimensión aseguró que el producto creado sea funcional y efectivo. Es lo que se exigió de un producto específico y conduce a una mayor competitividad, rentabilidad y al éxito a largo plazo. Además contribuyó a una reputación sólida y a mantener la competitividad y

diferenciándose de la competencia. Sin calidad, la productividad se ve afectada, lo que conllevó a la insatisfacción del cliente.

Dimensión 3: De los niveles medios de habilidad e intensidad del trabajo presentes en la comunidad: La habilidad o técnica se refirió a la destreza para llevar a cabo procedimientos que van desde tareas básicas y repetitivas hasta actividades altamente especializadas, mientras que la intensidad del trabajo se definió como el grado de esfuerzo al que se sometió el trabajador durante el proceso laboral, medido por el desgaste físico y mental por unidad de tiempo. La productividad se logró cuando la intensidad del trabajo fue moderada o normal y se relacionó con la habilidad o técnica del trabajador. (Marx, 1965).

Fue importante distinguir entre producción y productividad del trabajo, donde el concepto de intensidad del trabajo jugó un papel crucial. Es esencial entender que la producción pudo aumentar sin que necesariamente aumente la productividad del trabajo. Esto pudo lograrse simplemente incrementando el número de trabajadores, aumentando la carga laboral o extendiendo la duración de la jornada laboral.

Se reconoció a Taylor, como el progenitor de la administración científica, nacido en Pennsylvania, EE. UU. En su teoría científica, buscaba reducir el desperdicio de los movimientos y superar la eficiencia en el ámbito laboral mediante un enfoque basado en datos empíricos para aumentar su producción. En el planteamiento, sugirió para los colaboradores debieron ser designados de manera científica, asignando sus tareas que se ajusten a sus habilidades y donde las condiciones laborales sean óptimas para seguir las reglas establecidas. En colaboración con Frank B. Gilbreth, este experto realizó su hallazgo en la Anatomía y Fisiología Humana para demostrar que el agotamiento en el centro laboral es una de las etiologías importantes que desencadenó el bajo rendimiento en los colaboradores, impactando negativamente en la productividad de la organización (Taylor, 1903).

Sin embargo, en las teorías de Chiavenato, se mencionó que la mayoría de las empresas son dependientes de manera crucial de los individuos para llevar a

cabo las actividades, ofrecer su función al público y competir en el mercado global. Por lo tanto, fue fundamental que las organizaciones no solo se enfoquen en los recursos materiales, sino también en el talento humano como un elemento esencial para promover buenas prácticas laborales (Chiavenato, 2004).

Otra teoría que buscó explicar el comportamiento productivo humano fue la Teoría de la necesidad de logro. Esta teoría identificó tres necesidades humanas principales: en primer lugar, la necesidad de logro, que refleja el impulso de una persona por alcanzar metas y demostrar su competencia. Aquellos con un alto nivel de esta necesidad se enfocaron su energía en completar tareas de manera rápida y eficiente. En segundo lugar, las necesidades de afiliarse, que estuvo relacionado con el afecto, amor e interacción social. Y en tercer lugar, la necesidad de poder, que implicó ejercer el dominio personal como el resto. Por lo general, líderes políticos, Monarcas y Ejecutivos de alto nivel solían tener una alta necesidad de poder. En el contexto organizacional, una alta necesidad de poder se consideró crucial para la eficiencia gerencial. Sin embargo, determinar si esta necesidad es causa o efecto puede ser complicado. Algunos argumentaron que la necesidad de poder pudo surgir como resultado de ocupar posiciones de alto rango en la organización. En consecuencia, se propuso que a medida que un individuo asciende en la jerarquía empresarial, su motivación por el poder aumenta, porque el elevado poderío actúan siendo estímulos para la gran mayoría la motivacional en esta área (McClelland, 1961).

Fue importante recalcar la teoría de la equidad, porque fue una de las Teorías en el área productiva y del personal y ha sido de gran utilidad para los gerentes. Se basó en conceptos relacionados con la percepción de la justicia en el entorno laboral. Según esta teoría, la principal motivación radica en la búsqueda en la justicia, y buscó explicarse cómo se relacionan los individuos y masas, así como la percepción de desigualdad, influyeron en la motivación. La teoría sostuvo que las personas evalúan la justicia comparando sus contribuciones y esfuerzos en el trabajo con las recompensas que recibieron, tanto en relación con otros dentro de la empresa como en la sociedad en general (Adams, 1965).

Robbins, refirió que si a un joven profesional se le ofrece un puesto y un salario que superan sus expectativas en su primer empleo, inicialmente estará

entusiasmado y satisfecho. Sin embargo, si luego descubre que un compañero de estudios con un perfil similar gana un 30% más, es probable que se sienta desmotivado. En este caso, el salario deja de ser el factor principal, y lo que importa es la percepción de equidad y justicia. La motivación de los empleados se ve influenciada en como son recompensados relativamente y absolutas. Cuando percibieron una inequidad, es probable que tomaron medidas para corregirla, lo que pudo manifestarse en una variabilidad en la productividad, calidad del trabajo, absentismo o incluso renuncia voluntaria. Aunque esta teoría presentó algunas limitaciones, como la falta de claridad sobre lo que los empleados consideran justo, cuenta con un respaldo significativo en la investigación y proporciona ideas valiosas sobre la motivación en el trabajo (Robbins, 2000).

En la década de 1970, el psicólogo canadiense Albert Bandura introdujo la Teoría de la Eficacia Personal o Autoeficacia. Esta teoría sostuvo que nuestra confianza en nuestras propias habilidades tuvo un impacto directo en nuestra conducta, metas y, en última instancia, en nuestro éxito. La autoeficacia fue más allá de simplemente creer en uno mismo; se refirió a la creencia específica en nuestras capacidades para enfrentar situaciones concretas y lograr objetivos deseados. Según Bandura, esta creencia actuó como un impulsor interno que guía nuestro comportamiento (Bandura, 1977).

En décadas pasadas Jenofonte, hizo mención sobre eficiencia como la capacidad de sacar algo de, se aplicó al ámbito económico desde tiempos anteriores al mundo romano, e incluso se puede rastrear hasta la Grecia clásica. En este contexto, se encontró el primer uso del término economía (oikonomía), que se refirió a la administración efectiva de la hacienda o la casa familiar. El Económico, de Jenofonte, escrito 380 años antes de Jesucristo, Sócrates describió la economía como un conocimiento que permitió a las personas aumentar sus posesiones, considerando la hacienda como la totalidad de las propiedades y definiendo la propiedad como lo que beneficia la vida de cada individuo. Sin embargo, Jenofonte también señaló, que existen dos formas diferentes de aumentar la hacienda, que pueden considerarse en última instancia como dos dimensiones distintas del concepto de eficiencia (Jenofonte, 1966).

Aguirre afirma que estas teorías, con más de un siglo de antigüedad, donde se establecieron los cimientos de la gestión moderna. A lo largo del tiempo, la meta primordial de la gestión de recursos humanos siguió siendo constante: alcanzar la eficiencia, la cual está estrechamente ligada al logro de metas y a las dinámicas entre los trabajadores en el entorno laboral. Asimismo, la búsqueda de la productividad organizacional es un objetivo crucial para los líderes y forma parte de sus responsabilidades. Las personas fueron responsables de administrar los recursos y se esforzaron por producir bienes y servicios de forma óptima, buscando constantemente mejorar en esta tarea. Por ende, cualquier iniciativa destinada a incrementar la productividad de una organización y tuvo su raíz en el factor humano. (Aguirre, 2021).

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo Básico: En concordancia con los objetivos y la problemas abordados en el estudio, se buscó contribuir al conocimiento existente sobre un tema previamente estudiado y aplicado en la actualidad, centrado en la recopilación y adquisición de información basada en el marco teórico (Gonzales et ál., 2020).

Nivel correlacional-causal: El estudio estableció una relación explicativa entre la gimnasia laboral y el trabajo productivo, confirmando las hipótesis planteadas y explorando la asociación entre las variables mencionadas. Este enfoque se utilizó para analizar y comprender cómo interactúan las variables y cómo influyen en el resultado final, así como para identificar factores que puedan modificar o afectar su relación causal (Westreicher, 2020).

Enfoque cuantitativo: El estudio buscó validar las hipótesis formuladas mediante la recolección cuantitativa de datos y la exploración de la relación causal entre las limitaciones y los cuidados especializados. Para lograr este objetivo, se utilizaron datos numéricos y técnicas estadísticas. Está enfocado en examinar su interconexión. El propósito fundamental del estudio estuvo enfocado en la obtención de datos precisos y fiables que pudieran aplicarse al universo de estudio. Se caracteriza por aplicar encuesta, cuestionario, prueba estandarizada y experimento para compilar resultados cuantificables (Guillen et ál., 2020).

Método hipotético-deductivo: El estudio formuló hipótesis, recolectar datos y evaluar a través de la contrastación empírica. Este enfoque partió de una hipótesis general que se refinó por la formulación de hipótesis específicas, las cuales se sometieron a pruebas empíricas (Romero et ál., 2021).

Diseño no experimental: En el contexto del diseño correlacional-causal, no se realizaron modificaciones en la línea de tiempo con la finalidad de recolectar datos de la población en un determinado momento. En cambio, se compiló datos del grupo a intervenir en el único punto en el tiempo, sin seguir su evolución. Según Hernández et ál. (2018), una investigación transversal es beneficioso y

útil al estudiar ampliamente a una población o investigar la relación entre variables de diversas en determinado momento.

Figura 1 – Esquema diseño correlacional causal



Dónde:

VI: Gimnasia laboral

VD: Trabajo productivo

→ : Relación Causal

2.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Gimnasia laboral

Definición conceptual: Es una serie de ejercicios físicos realizados por los empleados con fines preventivos y terapéuticos. Estos ejercicios no generan desgaste físico debido a su corta duración y se enfocan principalmente en estiramientos y en compensar áreas involucradas por las actividades realizadas a diario en la institución. Las actividades se ejecutan en el ámbito laboral y con el vestuario laboral habitual, ya que son de breve duración, con un máximo de 8-10 minutos (Punguil, 2011).

Definición operacional: Esta se enfoca en 23 preguntas, organizadas en 3 dimensiones: gimnasia laboral introductoria, gimnasia laboral compensadora y gimnasia laboral al final de la jornada. Tiene 10 indicadores que están en una escala tipo Likert. Se aplicó un cuestionario al personal administrativo del hospital en estudio (Jaspe, 2019).

Tabla 1*Matriz de operacionalización de variable gimnasia laboral*

Dimensión	Indicador	Items	Escala	Niveles de rango
Gimnasia laboral introdutoria	- Inicio	1,2,3	Ordinal	
	- Duración	4,5	1= nunca	
	- Calentamiento general	6,7	2= casi nunca 3= ocasionalmente	
	- Movilidad articular	8,9	4= casi siempre 5= siempre	
	- Ejercicios de rotación, flexión extensión y de estiramiento	10,11		
Gimnasia laboral compensatoria	- Durante la fatiga	12,13	1= nunca 2= casi nunca	Ocasional Regular
	- Disminución de la productividad	14, 15,16	3=ocasionalmente 4= casi siempre 5= siempre	Frecuente
	- Fortalecer la Musculatura	17,18,19		
Gimnasia laboral al final de la jornada	- Ejercicios menos utilizados	20,21	1= nunca 2= casi nunca 3= ocasionalmente	
	- Ejercicios de estiramiento o de elongación	22,23	4= casi siempre 5= siempre	

Variable Dependiente: Trabajo productivo

Definición conceptual: El trabajo productivo se define como aquel que genera valor económico y material, en contraste con el trabajo improductivo, que no está directamente involucrado en la creación de bienes y servicios (Marx, 1965).

Definición operacional: La variable se operacionalización en tres dimensiones: eficiencia del trabajo vivo, calidad requerida, y niveles medios de habilidad e intensidad de trabajo, con un total de 6 indicadores. Estas dimensiones se medirán utilizando una escala de Likert por medio de la aplicación del cuestionario al personal administrativo de un hospital (Marx, 1965).

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variable trabajo productivo

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Niveles de rango
Eficiencia del Trabajo vivo	-Ejecuta actividades	1,2		Mala
	-Reducción de Tiempo	3,4,5		Regular Buena
Calidad Requerida	-Garantiza el valor de uso	6	Ordinal	
	-Producto funcional o eficaz	7,8	1=totalmente en desacuerdo 2=en desacuerdo 3=neutral 4=de acuerdo	
Nivel medio de habilidad e Intensidad del Trabajo	-Habilidad o destreza para ejecutar	9, 10,11	5=totalmente de acuerdo	
	-Gasto de energía	12,13,14,15		

2.3 Población, muestra y muestreo

Población: Algunos investigadores utilizan el término universo para referirse al conjunto completo de unidades que reúnen criterios fijos como objetos de estudio en una investigación específica. Este concepto abarca la totalidad del universo con características o variables de interés para el investigador. La definición del universo puede variar según el planteamiento de objetivos del estudio (Bonilla, 2020). En esta investigación, el universo estuvo conformado por 82 elementos.

Criterios inclusión:

Personal administrativo que viene laborando bajo un contrato

Personal administrativo que acepten colaborar

Criterios de exclusión:

Personal administrativo que no acepte colaborar en el estudio

Personal administrativo que se encuentre en un período de descanso

Muestra: El muestreo censal es una técnica estadística aplicada para recopilar información en una población completa. En lugar de recoger información de los individuos de una población, se selecciona una muestra representativa y se recopilan datos únicamente de esos individuos seleccionados, con el objetivo de ahorrar tiempo, recursos y costos asociados con la recolección de datos de toda la población (Romo et ál., 2021). La muestra se conformó por 82 participantes.

Muestreo: El método de muestreo fue no probabilístico, porque la selección aleatoria fue de una muestra representativa, recopilándose la información de todos los participantes del universo (Deming, 1966).

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica: Son procedimientos y recursos empleados en la recolección de información pertinentes y esenciales con el objetivo de facilitar respuestas a preguntas formuladas en el estudio y cumplir con los fines de la investigación. La selección de dichas herramientas se basó en la especificidad de la investigación, los datos necesarios y limitantes del estudio (Bonilla, 2020). En este estudio, se

empleó la encuesta para obtener datos de las variables independiente y dependiente.

Instrumento: El instrumento empleado con el fin de recolectar los datos necesarios para abordar las preguntas del estudio son seleccionados y diseñados según la esencia del estudio y los resultados. Entre estos instrumentos se encuentran los cuestionarios, donde se formulan un conjunto de preguntas organizadas presentadas a los involucrados para recopilar datos de manera sistemática y estandarizada. Estos cuestionarios son impresos o digitales, aplicándose a estudios cuantitativos y cualitativos. Las preguntas varían de acuerdo al cuestionario y son variantes, incluyendo opciones múltiples, respuestas únicas, escala de Likert, abiertas (González *et ál.*, 2020).

Para el estudio, se aplicó un cuestionario donde se recolecto la información, diseñado específicamente para cada variable: gimnasia laboral y trabajo productivo. Estos cuestionarios fueron elaborados, ajustados a la situación del contexto de estudio. Empleándose la escala de Likert y asignándose una calificación a distintas interrogantes, con una valoración final de malo (10-35), regular (36-65) y buena (66-90).

Validez: En este estudio, se contó con la colaboración de cuatro profesionales especializados en las variables de gimnasia laboral y trabajo productivo. Estos especialistas validaron 38 ítems que abarcaron el contenido de dichas variables. A través de su experiencia, evaluaron los criterios establecidos y confirmaron la relevancia del instrumento utilizado. Las variables examinadas se integraron dentro del marco teórico, que sirvió como base de referencia para este estudio. Cada variable fue desglosada en dimensiones e indicadores. Para la variable gimnasia laboral, se desarrolló un cuestionario de 23 preguntas que exploraban las tres dimensiones, cada una con alternativas de respuesta en una escala de Likert: nunca, casi nunca, ocasionalmente, casi siempre y siempre, codificadas como 1, 2, 3, 4 y 5, respectivamente.

Por otro lado, la variable trabajo productivo se abordó a través de tres dimensiones, con un cuestionario similar que incluyó 15 preguntas y cinco opciones de respuesta en una escala de Likert: totalmente en desacuerdo = 1,

en desacuerdo = 2, neutral = 3, de acuerdo = 4 y totalmente de acuerdo = 5 (López, 2019).

Confiabilidad: Evaluándose la solidez interna de los instrumentos, se aplicó el Coeficiente de Alpha de Cronbach. En este caso, la confiabilidad se evaluó en los dos instrumentos de medición: la variable gimnasia laboral y la variable trabajo productivo. En la prueba piloto, se aplicaron 20 encuestas al personal administrativo de un hospital con características similares a las del estudio, utilizando el método de Alpha de Cronbach (Sánchez et ál., 2018). Los datos de acuerdo a Alpha de Cronbach para la variable gimnasia laboral fue de 0,880 y trabajo productivo 0,819, lo que determina que ambos cuestionarios son fiables y aplicables para el presente estudio (ver anexo 4).

2.5 Procedimientos

Se solicitó para la ejecución en la organización de estudio un documento previo, y se entregó al hospital correspondiente con el fin de realizar ejecución del instrumento. Tras obtener la autorización, se procedió a aplicar los cuestionarios, donde los participantes proporcionaron la información requerida respondiendo cada ítem. La aplicación del instrumento tomó un total de 15 minutos. Posteriormente, los datos fueron organizados en una matriz y se aplicó en una hoja estadística.

2.6 Método de análisis de datos

Fue un enfoque cuantitativo, empleando el explicativo-causal, aplicando los programas Microsoft Excel y SPSS. Con el fin de analizar los resultados descriptivos se utilizó tablas cruzadas que incluían las variables y dimensiones, junto a figuras correspondientes (Hernández et ál., 2014).

2.7 Aspectos éticos

El estudio se desarrolló bajo principios éticos establecidos, incluyéndose la protección y garantía del anonimato y la discreción de los involucrados. En el estudio los participantes fueron voluntarios y se proporcionó detalles previos, así como el consentimiento informado sobre la finalidad de la investigación, siguiendo las pautas establecidas por Hernández et al. (2014). Es realizado y

garantizado los contenidos del análisis referente a tales datos, especificando el proceso a ejecutarse, conforme a lo recomendado por Laguna *et al.* (2007). A lo largo de todo el proceso de investigación, se respetaron las normas éticas proporcionadas por la Universidad César Vallejo, incluyendo el cumplimiento de las normas APA 7 para nombrar y citar adecuadamente a los autores correspondientes, lo cual fue verificado a través del programa Turnitin (Universidad César Vallejo [UCV], 2021).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

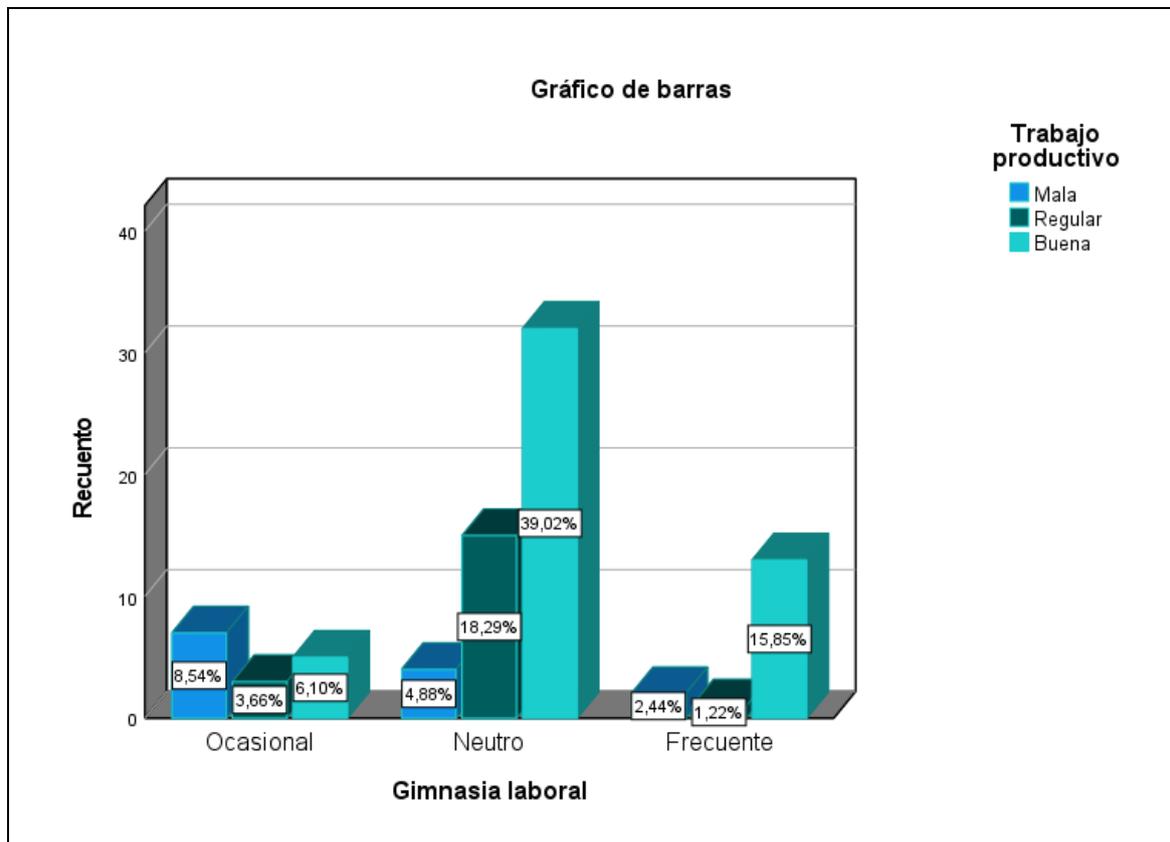
Tabla 3

Cruce entre gimnasia laboral y trabajo productivo

		Trabajo productivo			Total
		Mala	Regular	Buena	
Gimnasia laboral	Ocasional	7 8,5%	3 3,7%	5 6,1%	15 18,3%
	Neutro	4 4,9%	15 18,3%	32 39,0%	51 62,2%
	Frecuente	2 2,4%	1 1,2%	13 15,9%	16 19,5%
Total	Recuento	13	19	50	82
	% del total	15,9%	23,2%	61,0%	100,0%

Figura 2

Descriptivo entre gimnasia laboral y trabajo productivo



En concordancia con la tabla 3 y la figura 2, se observó que el 39,9% del personal administrativo, realizan gimnasia laboral de manera neutra (ni ocasional ni frecuente) reportan tener un trabajo productivo bueno, así mismo el 15,9% de los que la practican frecuentemente consideran su trabajo productivo como bueno y el 6,1% realizan gimnasia laboral de manera ocasional y tienen la menor percepción de trabajo productivo bueno, mientras que el 61,0% consideran que tienen un trabajo productivo bueno, seguido por un 23,2% que lo considera regular y un 15,9% que lo considera malo. Por lo tanto el personal administrativo que participa en gimnasia laboral con mayor frecuencia tiende a percibir su trabajo como más productivo.

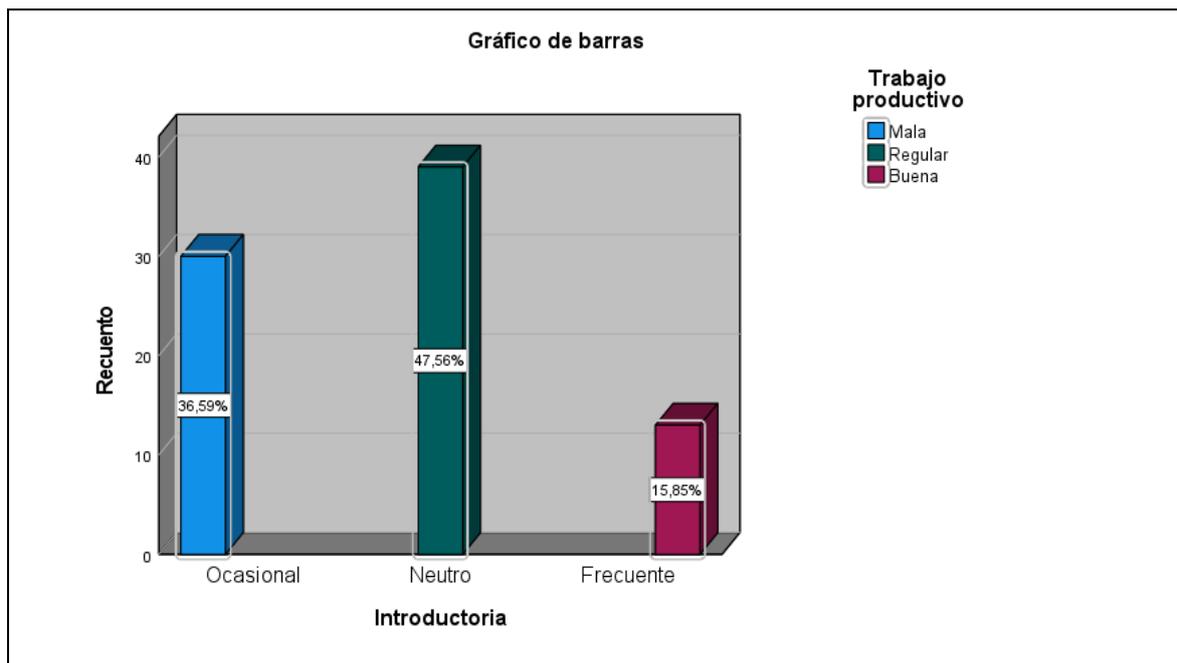
Tabla 4

Cruce entre trabajo productivo del personal administrativo y gimnasia laboral introductoria.

		Trabajo Productivo			Total
		Mala	Regular	Buena	
Introductoria	Ocasional	30 36,6%	0 0,0%	0 0,0%	30 36,6%
	Neutro	0 0,0%	39 47,6%	0 0,0%	39 47,6%
	Frecuente	0 0,0%	0 0,0%	13 15,9%	13 15,9%
Total	Recuento	30	39	13	82
	% del total	36,6%	47,6%	15,9%	100,0%

Figura 3

Descriptivo entre trabajo productivo del personal administrativo y gimnasia laboral introductoria.



En concordancia con la tabla 4 y a la figura 3, se evidenció como datos que el 47,6% del personal administrativo que participan de manera neutra en la actividad introductoria perciben su trabajo productivo como regular, así mismo el 15,9% del personal son frecuentes con la actividad introductoria y tienden a percibir su trabajo como bueno, y el 36,6% que participan ocasionalmente en la actividad introductoria tienen una percepción mala de su trabajo productivo.

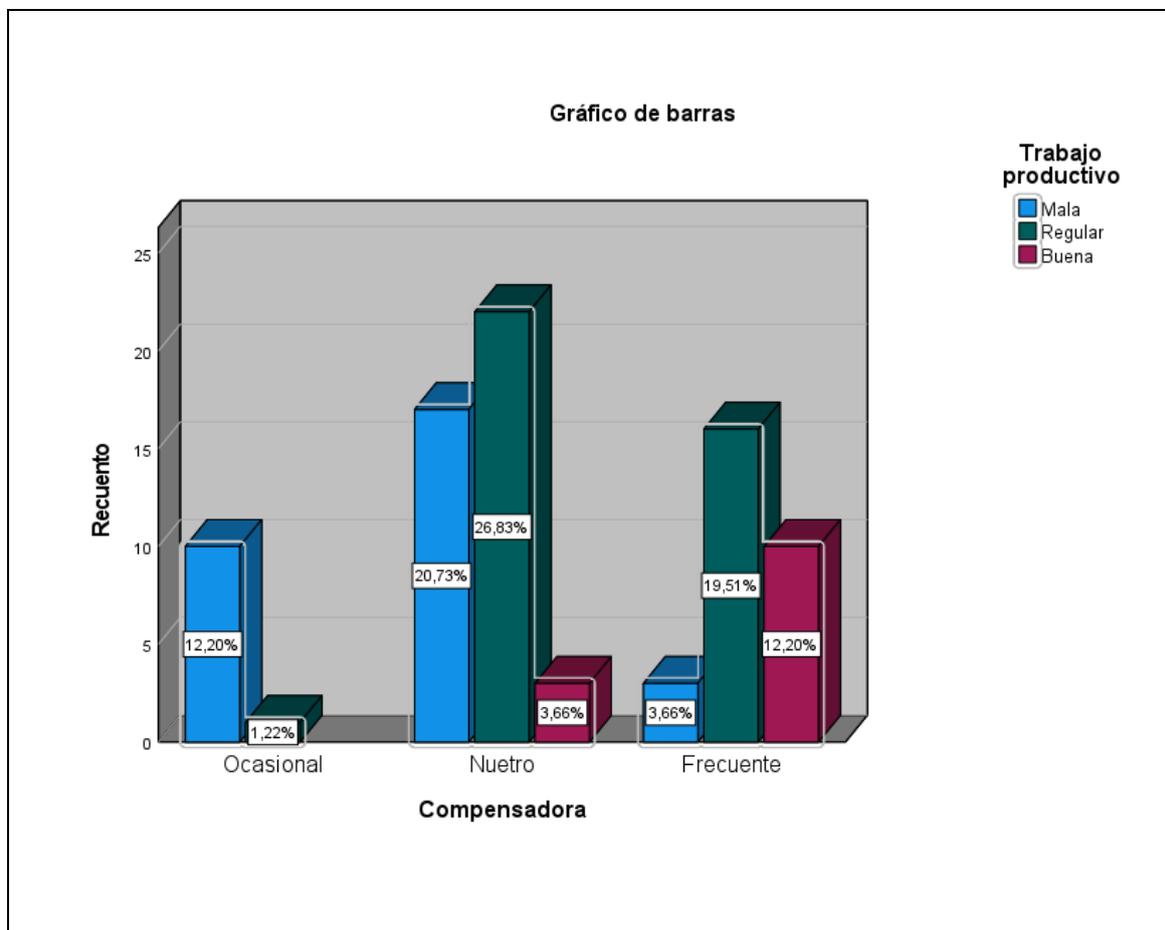
Tabla 5

Cruce entre trabajo productivo del personal administrativo y gimnasia laboral compensadora.

		Trabajo productivo			Total
		Mala	Regular	Buena	
Compensadora	Ocasional	10	1	0	11
	Neutro	17	22	3	42
	Frecuente	3	16	10	29
		36,6%	47,6%	15,9%	00,0%
Total	Recuento	30	39	13	82
		36,6%	47,6%	15,9%	00,0%

Figura 4

Descriptivo entre trabajo productivo del personal administrativo y gimnasia laboral compensadora.



De acuerdo a la tabla 5 y a la figura 4, se observó que el 26,8% del personal que participan de manera neutra en la actividad compensadora perciben su trabajo productivo como regular, seguido del 12,2% de los que participan frecuente de la actividad compensadora tienen una percepción mejor del trabajo productivo, considerando su trabajo como bueno, y el 12,2% de los que participan ocasionalmente en la actividad compensadora tienen una percepción mala de su trabajo productivo. Así mismo el 47,6% considera su trabajo como regular, seguido por un 36,6% que lo considera malo y un 15,9% que lo considera bueno. Este análisis sugirió que la participación frecuente en la actividad compensadora está asociada con una mejor percepción del trabajo productivo.

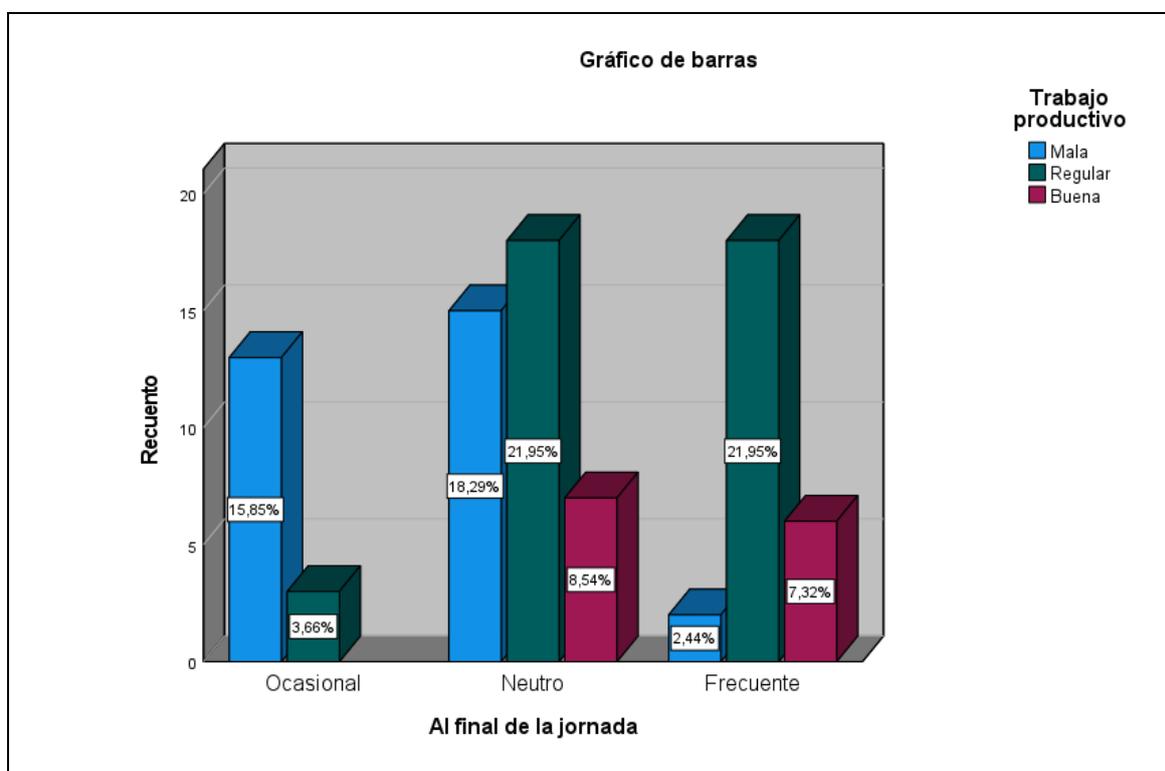
Tabla 6

Cruce entre trabajo productivo del personal administrativo y gimnasia laboral al final de la jornada.

		Trabajo Productivo			Total
		Mala	Regular	Buena	
Al final de la jornada	Ocasional	13 15,9%	3 3,7%	0 0,0%	16 19,5%
	Neutro	15 18,3%	18 22,0%	7 8,5%	40 48,8%
	Frecuente	2 2,4%	18 22,0%	6 7,3%	26 31,7%
Total	Recuento	30	39	13	82
	% del total	36,6%	47,6%	15,9%	100,0%

Figura 5

Descriptivo entre trabajo productivo del personal administrativo y gimnasia laboral al final de la jornada.



De acuerdo a la tabla 6 y a la figura 5, se evidenció que el 48,8% del personal que practica gimnasia laboral al final de la jornada, el 22% califica al trabajo productivo como regular y el 8,5% como buena del total. Por otro lado, la

gimnasia laboral al final de la jornada se asocia con una mejora en la calidad del trabajo productivo.

Regresión logística ordinal

Tiene como propósito identificar la asociación entre una variable independiente premonitoria y una variable dependiente ordinal, así como estimar los coeficientes que representan los efectos de estas variables sobre las probabilidades de pertenencia a cada una de las categorías ordenadas. Este modelo está basada en la premisa de las probabilidades logarítmicas de pertenencia a una categoría específica, en comparación con una categoría de referencia, pueden ser modeladas como una función lineal de las variables independientes mediante una función logística (Villanueva, 2022).

Para adaptar un modelo de regresión logística ordinal, se empleará diferentes enfoques y métodos, como el enfoque de máxima veracidad, la aproximación de valores proporcionales y el modelo de riesgos proporcionales ordinales. Esta técnica se utiliza en varias disciplinas como psicología, medicina, sociología y economía, especialmente cuando se necesita un análisis y predecir variables dependientes con múltiples categorías ordenadas, es decir, aquellas que presentan un orden o jerarquía y reflejan la tendencia de la variable dependiente y explicativa.

Prueba de hipótesis

Es un instrumento estadístico utilizada en las investigaciones con el fin de determinar si hay suficiente evidencia para rechazar o no una afirmación acerca de una población específico. Generalmente, involucra establecer una hipótesis nula (H_0) y una hipótesis alterna (H_1), y luego recolectar datos y realizar análisis estadísticos para determinar cuál de las hipótesis está respaldada por la evidencia. La hipótesis nula (H_0) es una afirmación inicial que supone que no hay diferencia, asociación o efecto en la población o fenómeno estudiado. Por otro lado, la hipótesis alternativa (H_1) postula que sí existe una diferencia, asociación o efecto en la población o fenómeno. La prueba de hipótesis utiliza métodos estadísticos analizando los resultados recopilados y calcular una

estadística de prueba, la comparándose con un valor crítico o un intervalo de confianza predeterminado (Ríos 2020).

Decisión estadística

Con el fin de si se rechaza o acepta la hipótesis nula y el método del p-valor, según Zacarías y Supo (2020), el p-valor es una métrica estadística que evalúa cuán significativos son los resultados obtenidos en un experimento en relación con la hipótesis nula (H_0). Este valor indica la probabilidad de obtener los resultados observados, o resultados más extremos, si la hipótesis nula fuera cierta. Se compara con un nivel de significancia predefinido (generalmente representado por α), donde un valor de $\alpha \leq 0,05$ lleva al rechazo de la hipótesis nula, mientras que un valor de $\alpha > 0,05$ no permite rechazarla, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Hipótesis general

Ho: La gimnasia laboral no influye significativamente en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Ha: La gimnasia laboral influye significativamente en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Tabla 7

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	513,881			
Final	,000	513,881	45	<,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7, se puede contemplar que el valor de significancia es menor al margen de error, aceptándose la hipótesis alterna, se puede decir que la gimnasia laboral influye en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,998
Nagelkerke	,999
McFadden	,893

Función de enlace: Logit.

Referente a la tabla 8, la prueba de datos del Pseudo R cuadrado de Cox y Snell se determinó que la gimnasia laboral influye en un 99,8% sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Mientras que Nagelkerke, concluyéndose que la gimnasia laboral influye en un 99,9%, sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Hipótesis específica 1

Ho: La gimnasia laboral introductoria no influye significativamente en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Ha: La gimnasia laboral introductoria influye significativamente en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Tabla 9

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	471,560			
Final	192,381	279,179	31	<,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, se observa que el valor de significancia es menor al margen de error, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, se determina que la gimnasia laboral influye en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,967
Nagelkerke	,968
McFadden	,485

Función de enlace: Logit.

Referente a la tabla 10, la prueba de datos del Pseudo R cuadrado de Cox y Snell se observó que la gimnasia laboral introductoria influye en un 96,7% sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Mientras que Nagelkerke, concluyéndose que la gimnasia laboral introductoria influye en un 96,8%, sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Hipótesis específica 2

Ho: La gimnasia laboral compensatoria no influye significativamente en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.

Ha: La gimnasia laboral compensatoria influye significativamente en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	442,534			
Final	359,674	82,859	25	<,001

Función de enlace: Logit.

La tabla 11, se observa que el valor de significancia es menor al margen de error, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, se puede decir que la gimnasia laboral

compensatoria influye en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específicas 2

Cox y Snell	,636
Nagelkerke	,637
McFadden	,144

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, la prueba de datos del Pseudo R cuadrado de Cox y Snell se determinó que la gimnasia laboral compensatoria influye en un 63,6% sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.

Mientras que Nagelkerke, concluyéndose que la gimnasia laboral compensatoria influye en un 63,7%, sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.

Hipótesis específica 3

Ho: La gimnasia laboral al final de la jornada no influye significativamente en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Ha: La gimnasia laboral al final de la jornada influye significativamente en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Tabla 13

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	383,155			
Final	337,117	46,039	14	<,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se observa que el valor de significancia es menor al margen de error, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, se puede decir que la gimnasia laboral al final de la jornada influye en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específicas 3

Cox y Snell	,430
Nagelkerke	,430
McFadden	,080

Función de enlace: Logit

Respecto a la tabla 14, de la prueba de datos del Pseudo R cuadrado de Cox y Snell determinaron que la gimnasia laboral al final de la jornada influye en un 43,0% sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

Mientras que Nagelkerke, concluyéndose que la gimnasia laboral al final de la jornada influye en un 43,0%, sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital.

IV. DISCUSIÓN

La actual investigación planteó como objetivo principal determinar la influencia de la gimnasia laboral en la productividad del personal administrativo de un hospital en Cusco, donde se obtienen los siguientes resultados: El 39.9% del personal administrativo realiza gimnasia laboral de manera neutra; el 15.9% de quienes la practican con frecuencia consideran su trabajo como productivo; y el 6.1% que realizan gimnasia laboral de manera ocasional tienen la menor percepción de productividad. En general, el 61.0% del personal considera que su trabajo es productivo, seguido por un 23.2% que lo considera regular y un 15.9% que lo ve como poco productivo. Por lo tanto, se concluye que el personal administrativo que participa con mayor frecuencia en gimnasia laboral tiende a percibir su trabajo como más productivo. El análisis de Hipótesis con respecto a los aportes, tenemos que el Pseudo R cuadrado de Cox y Snell mostró que la gimnasia laboral influye en un 99.8% en la productividad del personal administrativo del hospital, mientras que Nagelkerke indicó una influencia del 99.9%. Estos resultados son similares a los que propuso Arrustico (2020), con el objeto de proporcionar su gestión de mantenimiento de clase mundial para plantas de refinado de hidrocarburo en Perú para el 2020, con la finalidad de conservar los dispositivos y sistemas de fabricación en funcionamiento, y con seguridad. La metodología fue de naturaleza mixta y nivel explicativo causal, siendo hipotético-deductivo y un diseño no experimental transversal. Se basa en observación directa y encuestas aplicadas a 107 colaboradores de una población total de 147 trabajadores de hidrocarburos. La prueba de chi-cuadrado arrojó un valor de significancia de 0.004, inferior al nivel de significancia de 0.05, lo que demuestra que se debe rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que según las estadísticas, existe una influencia significativa en la producción al implementar una gestión de mantenimiento. La investigación concluye que la propuesta se basada en la aplicación del cuidado anticipatorio e independiente en un hidrocarburo, elevar la producción. Basándonos en los datos recolectados sustentamos con la teoría de Punguil (2011), quien menciona que los ejercicios se realizan en el propio lugar de trabajo y con la vestimenta habitual, ya que se trata de rutinas breves de ejercicio (máximo 8-10 minutos). Fisiológicamente, la gimnasia laboral fue fundamentada en que el reposo no siempre fue mejor

manera de descansar, lo que ha lleva al desarrollo del descanso activo, que implica la ejecución de gimnasia laboral durante el horario de trabajo. La implementación sistemática de esta actividad física ha demostrado mejorar significativamente la salud general de los empleados. Así mismo se amparan en los escritos de Licea (2012), quien señala que la gimnasia laboral o pausa laboral incluye una variedad de ejercicios diseñados para ser realizados antes, durante y después de la jornada laboral. Finalmente los logros también se respaldan en las doctrinas de Marx (1965), abordando la variable de productividad laboral basándose en la teoría central del trabajo productivo e improductivo, un pilar tanto las finanzas diplomáticas convencionales como en la doctrina del significado-trabajo en general.

En cuanto a la discusión del objetivo específico 1, el objetivo fue identificar la influencia de gimnasia laboral introductoria en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, donde se evidenció como resultados que el 47,6% del personal administrativo que participa de manera neutra (ni ocasional ni frecuente) en la actividad introductoria percibe su trabajo productivo como regular. Además, el 15,9% del personal participa frecuentemente en la actividad introductoria y tiende a percibir su trabajo como bueno, mientras que el 36,6% que participa ocasionalmente en la actividad introductoria tiene una percepción negativa de su trabajo productivo. La prueba de datos del Pseudo R cuadrado de Cox y Snell muestra que la gimnasia laboral introductoria influye en un 96,7% en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital. De manera similar, Nagelkerke concluye que la gimnasia influye en un 96,8% en el trabajo productivo del mismo grupo. Estos resultados son similares a los que propuso Elejalde (2021), siendo el objetivo de este estudio integrar tres instrumentos para determinar su conexión del objeto: alegría en el trabajo, clima organizacional y producción en el trabajo. El factor dependiente fue la producción en el trabajo, el instrumento diseñado y validado consistió en 43 ítems, con una alta fiabilidad, reflejada en un alfa de Cronbach de 0.971. Las respuestas se recogieron en una escala Likert de 1 a 5, que iba de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Este proyecto, de naturaleza explicativa, se centró en identificar las causas de los acontecimientos y fenómenos que afectan la relación directa e indirecta entre las variables latentes: alegría en el trabajo, clima organizacional

y producción en el trabajo de Hope Channel. Participaron 155 vinculados con Hope Channel a nivel mundial. Los resultados de la validación fueron muy satisfactorios y la fiabilidad de cada instrumento fue excelente. Se rechazó la hipótesis nula, patrón alterno y patrón alternativo, el patrón alterno secundario fue identificado el más adecuado entendiéndose como funciona los canales y las instalaciones de producción, en términos de explicar la productividad laboral. De acuerdo con los resultados, el clima organizacional visto por los colaboradores de Hope Channel predice la producción en el trabajo. Concluyéndose que la dimensión de ambiente físico del clima organizacional tiene una correlación de 0.755 con la productividad; el clima organizacional tiene una correlación de 0.864 con la productividad; y la dimensión de ambiente social tiene una correlación de 0.892 con la productividad. Basándose en los datos obtenidos se sustenta con la teoría de Punguil (2011), sobre la gimnasia laboral introductoria consiste en una serie de actividades realizadas antes de comenzar las labores del día, con el objetivo de activar las estructuras corporales que enfrentan mayores demandas durante el trabajo. Esto facilita una adaptación más efectiva a las exigencias físicas específicas de las tareas y ayuda a prevenir posibles lesiones debido a un acondicionamiento insuficiente. Estos ejercicios suelen durar entre 10 y 15 minutos y, en ocasiones, también se realizan durante la jornada laboral, especialmente al cambiar de tarea, para preparar grupos musculares diferentes a los utilizados previamente. Estos ejercicios, generalmente de baja intensidad, se realizan en espacios limitados como oficinas o salas de reuniones. Al mismo tiempo se amparan con Taylor, en su teoría científica, donde busca reducir la actividad física y optimizar el rendimiento laboral.

En cuanto a la discusión en base al objetivo específico 2, fue identificar la influencia de gimnasia laboral compensadora en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, se evidencia los resultados donde mostramos que el 26,8% del personal que participa de manera neutra (ni ocasional ni frecuente) en la actividad compensadora percibe su trabajo productivo como regular. Además, el 12,2% de los que participan frecuentemente en la actividad compensadora tienen una mejor percepción de su trabajo productivo, considerándolo bueno, mientras que el 12,2% de los que participan ocasionalmente en esta actividad tienen una percepción negativa de su trabajo

productivo. Asimismo, el 47,6% del personal considera su trabajo como regular, seguido por un 36,6% que lo considera malo y un 15,9% que lo considera bueno. Este análisis sugiere que la participación frecuente en la actividad compensadora está asociada con una mejor percepción del trabajo productivo. La prueba de datos del Pseudo R cuadrado de Cox y Snell indicó que la gimnasia laboral compensatoria influye en un 63,6% sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital en Cusco. De manera similar, Nagelkerke concluyó que la gimnasia laboral compensatoria influye en un 63,7% sobre el trabajo productivo del personal administrativo del mismo hospital en Cusco. Estos resultados se asemejan a los estudios de Palacios (2022), quien realizó un estudio para determinar qué tan efectivo es implementar gimnasia laboral o pausas activas entre los colaboradores administrativos. El estudio fue cuantitativo, no experimental y longitudinal, colaboraron 26 del área administrativa. La validez del instrumento, medida con el coeficiente Alfa de Cronbach, fue de 0.93. Los resultados preliminares del diagnóstico revelaron que el 84.6% del personal presentaba escala baja de estrés, así mismo 7.7% tenía escalas intermedias y otro 7.7% mostraba casos específicos de estrés alto. Con base en estos hallazgos, se introdujo un programa de descansos activos que consistía en tres sesiones por semana, realizadas después del almuerzo, durante un mes y medio. Los resultados obtenidos se fundamentan con los escritos de Punguil (2011), donde gimnasia laboral compensadora, también conocida como ejercicios compensatorios, gimnasia de pausa, consiste en una serie de ejercicios que interrumpen las labores diarias, generalmente con una duración de 10 a 15 minutos. Así mismo, se amparan en McClelland (1961), esta teoría busca explicar el comportamiento productivo humano es la Teoría de la necesidad de logro. Esta teoría identifica tres necesidades humanas principales: en primer lugar, la necesidad de logro, que refleja el impulso de una persona por alcanzar metas y demostrar su competencia. En segundo lugar, la necesidad de afiliación, relacionada con el afecto, el amor y la interacción social. Y en tercer lugar, la necesidad de poder, que implica ejercer dominio tanto personal como sobre los demás.

En cuanto a la discusión en base al objetivo específico 3, que es identificar la influencia de gimnasia laboral al final de la jornada en el trabajo productivo del

personal administrativo de un hospital. Se evidenció que el 48,8% del personal que practicó gimnasia laboral al final de la jornada percibe su trabajo productivo como regular, mientras que el 22% lo califica como bueno y el 8,5% como excelente. Además, la práctica de gimnasia laboral al final de la jornada se asocia con una mejora en la calidad del trabajo productivo. De la prueba de datos del Pseudo R cuadrado de Cox y Snell se observó que la gimnasia laboral al final de la jornada influye en un 43,0% sobre el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital en Cusco. De manera similar, Nagelkerke concluyó que la gimnasia laboral al final de la jornada influye en un 43,0% sobre el trabajo productivo del personal administrativo del mismo hospital en Cusco. En hallazgos similares tenemos a los que propuso Alvarez (2022), en este estudio, el propósito específico fue establecer la conexión que existe las entre pausas activas de relajación o al final de la jornada, la presión laboral experimentada por los empleados del programa ministerial. Para ello, se adoptó un método cuantitativo de estudio explicativo. Con una estructura de investigación no experimental transversal, la población considerada fue de 304 trabajadores, seleccionándose una muestra probabilística de 171 empleados. Se obtuvo recopilación de datos mediante la técnica de encuesta y obteniendo un Alfa de Cronbach 0.715 de pausa activa y 0.762 para el grado de tensión en el trabajo. Los resultados indicaron una correlación leve en sentido negativo ($Rho = -0.419$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$) entre la pausa activa y estrés laboral, lo que sugiere que un mayor número de pausas activas en el lugar de trabajo se asocia con un menor grado de tensión en el trabajo, mejorando así el bienestar general de vida de los empleados. Basándonos en los resultados recolectados, sustentamos en la teoría de Punguil (2011), que la gimnasia laboral al final de la jornada se caracteriza por su capacidad para inducir un estado de reducción general de la activación del organismo, lo cual conlleva diversos beneficios. Desde una perspectiva subjetiva, la relajación es placentera, y a nivel de salud física y mental, es altamente beneficiosa. Ayuda a aliviar la tensión acumulada durante el día y prepara el cuerpo para el descanso y la relajación. La inclusión de la gimnasia laboral al término de la jornada se considera una estrategia beneficiosa que puede integrarse fácilmente en la rutina diaria laboral. Contribuye al bienestar general de los trabajadores y fomenta un entorno laboral más saludable y armonioso. A sí mismo se ampara con los escritos de Ibacache

(2023), quien refiere que los ejercicios, realizados al concluir la jornada laboral, estaban dirigidos a relajar las estructuras corporales más exigidas durante el trabajo. A diferencia de las pausas activas, estos ejercicios no interrumpieron la jornada laboral, pero aun así buscaron compensar el esfuerzo realizado. Por lo general, consistieron en estiramientos musculares, técnicas de respiración e incluso prácticas de meditación.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se concluyó que la implementación de la gimnasia laboral está asociada con una mejora significativa en la productividad. La prueba estadística realizada arrojó un valor de $\alpha \leq 0,05$ lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula, mientras que un valor de $\alpha > 0,05$ no permite rechazarla. Por lo que se afirmó que gimnasia laboral tuvo un resultado positivo con el trabajo productivo del personal.

SEGUNDO: Se ejecutó una combinación entre la variable trabajo productivo y la dimensión introductoria, donde la prueba estadística realizada arrojó un valor de $\alpha \leq 0,05$ lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula, mientras que un valor de $\alpha > 0,05$ no permitió rechazarla, lo que indicó que la gimnasia laboral introductoria tiene una influencia positiva en la productividad del personal administrativo. Por lo cual la gimnasia laboral introductoria fue una estrategia efectiva para mejorar la productividad del personal.

TERCERO: También se ejecutó una combinación entre la variable trabajo productivo y la dimensión compensatoria, donde el valor de $\alpha \leq 0,05$ lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula, mientras que un valor de $\alpha > 0,05$ no permite rechazarla. Así mismo, hubo evidencia estadística para afirmar que la gimnasia laboral compensatoria influyó positivamente en el trabajo productivo del personal administrativo.

CUARTO: Asimismo se ejecutó una combinación con la variable trabajo productivo y dimensión al final de la jornada, donde el valor de $\alpha \leq 0,05$ lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula, mientras que un valor de $\alpha > 0,05$ no permite rechazarla. De la misma manera, existió evidencia estadística que la práctica de gimnasia laboral al final de la jornada influyó positivamente en el trabajo productivo del personal. Esta conclusión implicó que implementar esta actividad fue beneficiosa para mejorar la productividad laboral en el personal.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomendó a la dirección de la institución de salud, implementar actividades de gimnasia laboral para establecer una rutina de ejercicios que sea breve pero efectiva, diseñada para despertar el cuerpo y prepararlo para las actividades del día.

SEGUNDO: A la dirección de la institución de salud, implementar programas regulares de gimnasia introductoria y compensatoria como parte de la rutina diaria o semanal del personal administrativo, ya que esta influye en el trabajo productivo del personal administrativo. Al mismo tiempo proporcionar entrenamiento adecuado y apoyo continuo para asegurar que la gimnasia laboral se realice correctamente y sea beneficiosa para el personal.

TERCERO: A los Jefes de área, incorporar sesiones de gimnasia al final de la jornada como una forma de reducir el estrés acumulado y mejorar el bienestar físico y mental del personal. Además promover un ambiente de trabajo que apoye la participación activa en estas actividades, quizás mediante incentivos o reconocimiento.

CUARTO: Al Jefe de talento humano, efectuar capacitaciones sobre los ejercicios y técnicas utilizadas en la gimnasia laboral, asegurando que todo el personal comprendan los beneficios y realicen los movimientos de manera segura y continua.

QUINTO: Al director de la institución de salud, realizar el monitoreo y evaluación regularmente de gimnasia laboral para el bienestar y la producción del personal.

SEXTO: Se recomienda este estudio relevante a la comunidad científica, porque aplica el diseño correlacional-causal, con el propósito de generar conocimientos valiosos e innovadores en los diferentes entornos de salud.

REFERENCIAS

- Aguirre, B.M. (2021). *Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66219/Aguirre_BMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Alvarez, U.I. (2022). *Pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94281/Alvarez_UIS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Arrustico, L. J. D. (2020). *Propuesta de una Gestión de mantenimiento de clase mundial para incrementar la productividad en refinerías de petróleo en el Perú-2020*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26149/Arrustico%20Loya%2c%20Johnny%20David.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://www.learningbp.com/es/teoria-de-la-eficacia-de-albert-bandura-como-la-creencia-en-uno-mismo-impacta-en-el-exito-personal/>.
- Barbosa, M.M. (2021). *Influência da Ginástica Laboral no bemestar dos trabalhadores*, Universidade Do Porto. [Tesis de maestría, Universidade Do Porto]. Repositorio Institucional de la Universidade Do Porto. <https://repositorio-Aberto.up.pt/bitstream/10216/136981/2/508560.pdf>.
- Blánquez, A. (1988). *Diccionario Latino-Español, Español-Latino*. Barcelona, Edit. Ramón Sopena, Tomo I. <file:///C:/Users/HP240/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeLaEficienciaDinamica-1292130.pdf>.
- Chóliz, M. (1995): *A breathing-retraining procedure in the treatment of sleep-onset insomnia: theoretical basis and experimental findings*.

- Perceptual and Motor Skills, 80, 507-513.
<https://www.uv.es/=cholz/RelajacionRespiracion.pdf>.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf).
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana. Por Elsevier Editora Ltda. ISBN: 85-352-1348-1.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf.
- Chiroque, S.C. y Piscoya, M.M. (2013). *Satisfacción Laboral y Productividad Laboral*. Una Revisión de Literatura. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13611/CHIROQUE_PISCOYA_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Deming William, E. (1966). *Some Theory of Sampling*. Courier Corporation.
https://books.google.com.pe/books/about/Some_Theory_of_Sampling.html?hl=es&id=xQCvWLPAP-IC&redir_esc=y.
- Dias et al. (2023). *El impacto de una rutina de pausas activas en el lugar de trabajo en la percepción del estrés, el dolor y la calidad del sueño entre los trabajadores de oficina*. Brazilian journal of lifestyle medicine.
[file:///C:/Users/HP240/Downloads/O impacto da rotina de pausas ativas no ambiente d.pdf](file:///C:/Users/HP240/Downloads/O%20impacto%20da%20rotina%20de%20pausas%20ativas%20no%20ambiente%20d.pdf).
- Diaz, E.A. (2023). *Teoría de la motivación de las expectativas y productividad laboral aplicada a una distribuidora de productos de consumo masivo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38830/1/759%200.E..pdf>.
- Elejalde, G.L. (2021). *Modelo causal explicativo de la relación existente entre*

la felicidad laboral y productividad de una empresa, saco de análisis. Hope Channel. [Tesis doctoral, Universidad de Morelia]. Repositorio Institucional de la Universidad de Morelia. [file:///C:/Users/HP240/Downloads/Tesis%20doctorado%20en%20administraci%C3%B3n%20de%20negocios%20Lizbeth%20Elejalde%20Garc%C3%ADa%202021%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP240/Downloads/Tesis%20doctorado%20en%20administraci%C3%B3n%20de%20negocios%20Lizbeth%20Elejalde%20Garc%C3%ADa%202021%20(1).pdf).

Fernandez, C.A. (2019). *Percepción de los docentes sobre el Programa de Formación Continua de una universidad privada de Lima.* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14522>.

González, J., Gallardo, M., & Chávez, M. (2020). *Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación.* Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 237-247. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73>.

González, A.J., Covinos, G.M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* 978-612-48444-2-3. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf.

Guillen, V.O., Sánchez, C.M., & Begazo, B.L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional.* 1era edición – enero 2020. https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipocorrelacional-octubre-19_c.pdf.

Ibarra, M. (2001). Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/eltonmayo-y-el-movimiento-de-las-relacioneshumanas/>.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, INSST (2020). *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España.* Ministerio de Trabajo y Economía Social. O.A., M.P. C/ Torrelaguna 73, 28027 Madrid. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+en+Espa%C3%B1a+2020.pdf/f90e09c0-4df0-b7da-4f7d-219c902b6096?t=1671132537938>.

Jaspe (2018). *La Aplicación De Pausas Activas Como Estrategia Preventiva De La Fatiga Y El Mal Desempeño Laboral Por Condiciones Disergonómicas.* En Actividades Administrativas. Revista de

Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES, vol. 2,
núm. 7, pp. 175.

<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968096002/html/>.

Jenofonte, V.O. (1966). *Económico*. Madrid. Edición, traducción y notas por Juan Gil. Editorial Sociedad de Estudios y Publicaciones.
<file:///C:/Users/HP240/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeLaEficienciaDinamica-1292130.pdf>.

Licea, R. E. (2012). *Propuesta de gimnasia laboral para disminuir los problemas de salud de los trabajadores de oficina*. Educación Física y Deportes, Revista Digital. Buenos Aires, Año 17, Nº 168, 3.
https://www.academia.edu/56827733/Propuesta_de_gimnasia_laboral_para_disminuir_los_problemas_de_salud_de_los_trabajadores_de_oficina.

López, R.F., Lalangui, R.J., & Maldonado, C. (2019). Validación de instrumento como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de medicina militar*. Vol.48. no2.
<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>.

Marvel, C.M., Rodríguez, M. & Núñez, B. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Intangible Capital, vol. 7, núm. 2, 2011, pp. 549-584. Universidad Politécnica de Catalunya Barcelona, España. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>.

Marx, K. (1965). *Teoría del Trabajo Productivo e Improductivo en Marx*. Vol. 50, No. 195. <https://www.jstor.org/stable/42779025>.

Marx, K. (2008). *El capital*. Tomo I/ Vol.1 Libro primero. El proceso de producción del capital I. Siglo XXI de España editores, s.a. Menéndez Pidal 3 BIS, 28036, Madrid España. https://ecopol.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/202/2013/09/Marx_El-capital_Tomo-1_Vol-1.pdf.

Maciel y otros. (2005). *Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral Psicologia Social do Trabalho*. Universidad Federal do Ceará. Brasil : s.n., 2005. Artículo de investigación. 1981-0490- 71-86.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172005000100006&script=sci_abstract.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Plataforma digital única del*

Estado Peruano. <https://www.gob.pe/mtpe>.

Lopez, B. R. (2020). *Actividad física y absentismo laboral debido a enfermedad*. [Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza]. Repositorio Institucional de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/100794>.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (2022). *Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades*. Salud y Bienestar. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>.

Ochoa, D.C., Centeno, M.P., Hernandez, R.E., Guamán, CH.K., & Castillo, V.J. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medioambiente laboral referente a las pausas activas. Universidad y Sociedad. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. ISSN-2218-3620. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-308.pdf>.

Organismo Internacional del Trabajo. (2022). *Por qué la seguridad y la salud en el trabajo son esenciales para la justicia social*. Suiza. <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers>.

Povis, C.D. (2020). *Evaluación de riesgos ergonómicos en los Trabajadores de construcción civil del puente Irapitari-Kimbiri-Cusco*. [Tesis de maestría, UNCP]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6134/T010_72661132_M_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Punguil Cousin L. (2011). *Gimnasia Laboral Aplicada*. <https://es.scribd.com/document/76800442/gimnasia-laboral-aplicada>.

Ramos, A. (2021). El desempeño laboral en el sector publico reformas en el contexto de la pandemia. *Revista Scielo*. Español. Vol. 8 Núm. 2. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2040>.

- Rivera, J.L., Baeceló, R.V., Cané, C.X., Kent-Sulú, M., & Vásquez, G.M. (2022). Beneficio de la aplicación de las pausas activas para la disminución de estrés académico en estudiantes de Fisioterapia. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Artículo Científico. <https://orcid.org/0000-0002-2281-0771>.
- Ríos, P., (2020). *Metodología de la Investigación: Un Enfoque Pedagógico*. Cognitus, C.A.
<https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion-un-enfoque-pedagogico/9789801298830/p/55740381>.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2000). *Administración*. México, D. F., México: Pearson Education.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13611/CHIROQUE_PISCOYA_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Roca, V. (1968). *Gimnasia de Pausa*. Escuela de Especialidades Julio Ruiz de Alda.
https://oa.upm.es/43088/1/TESIS_OTRO_TERESA MARIA ROCA VALLMAJOR.pdf.
- Romero, H.U., Real, C.J., Ordoñez, S.J., Gavino, D.G., Y Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la Investigación*. Edicumbre Editorial Corporativa.
https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
- Rubio, P.K, y Valdez, Z.C (2022). *Pausas activas y desempeño laboral en los docentes de la escuela de posgrado, Universidad Privada Antenor Orrego*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2879/019203975_G_019200690A_M_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica*

y humanística. Primera edición. Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>.

Taylor Frederick (). *La Teoría Científica y su impacto en la empresa*.
<file:///C:/Users/HP240/Downloads/Dialnet-LATEORIACIENTIFICAYSUIMPACTOENLAEMPRESAACTUAL-4804862.pdf>.

Universidad César Vallejo. (2020). *Código de ética en investigación*.
<https://www.collegesidekick.com/study-docs/4241996>.

Vargas, B.E., Nolazco, I.f., Menacho, C.J., & Luque, M.N. (2023) Ejercicios físicos para una vida activa saludable en entornos educativos. *Revistas de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*. Para obtener el Doctorado en Educación.
<file:///C:/Users/HP240/Downloads/ARTICULOS3%20Ejercicios%20f%C3%ADsicos%20para%20una%20vida%20activa%20saludable%20en%20entornos%20educativos..pdf>.

Vladimir Ilich, L. (1960). *Una gran iniciativa*. En L. Vladimir Ilich, *Una gran iniciativa* (pág. p.233). Moscú: Progreso. Obtenido de Google:
<https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433567011.pdf>.

Westreicher, G. (2020). *Análisis macroeconómico*. John Stuart Mill. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/john-stuart-mill.html>.

Yépez, A.C. (2019). *Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13242/4/T-UCSG-POS-MAE-244.pdf>.

Zacarías, H y Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica*. Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales. Amazon Digital Services LLC – Kdp. <https://acortar.link/PGME6W>.

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gimnasia laboral	Se define como una serie de ejercicios físicos realizados por los empleados con fines preventivos y terapéuticos. Estos ejercicios no generan desgaste físico debido a su corta duración y se enfocan principalmente en estiramientos y en	La definición operativa de este instrumento se basa en 23 ítems, agrupados en 3 dimensiones: Gimnasia laboral introductoria, compensadora y al final de la jornada, consta de 10 indicadores que están	Gimnasia laboral introductoria	Inicio	Ordinal 1= nunca 2= casi nunca 3= ocasionalmente 4= casi siempre 5= siempre
				Duración	
				Calentamiento general	
				Movilidad articular	
			Gimnasia laboral compensadora	Ejercicio de rotación, flexión, extensión y de estiramiento	
				Durante la fatiga	
Disminución de la <u>productividad</u>					
Fortalecer la musculatura					

	compensar las estructuras más afectadas por las actividades operativas diarias de cada área de la empresa. Los ejercicios se realizan en el propio lugar de trabajo y con la ropa laboral habitual, ya que son de breve duración con un máximo 8-10 minutos (Punguil, 2011)	a escala de tipo Likert a través de la aplicación de un cuestionario al personal administrativo de un hospital (Punguil, 2011).	Gimnasia laboral al final de la jornada	Ejercicios menos utilizados Ejercicios de estiramiento o de elongación	
Trabajo productivo	Se define como el trabajo productivo como aquel que genera valor económico y material, en contraposición al	Esta variable se define operacionalmente en 15 ítems y dos dimensiones: Eficiencia del trabajo	Eficiencia del trabajo vivo Calidad requerida	Ejecuta actividades Reducción de tiempo Garantiza el valor de uso	Ordinal 1= totalmente en desacuerdo 2= en desacuerdo 3= neutral

	<p>trabajo improductivo, que no está directamente involucrado en la creación de bienes y servicios. (Marx 1965).</p>	<p>vivo. Calidad requerida y niveles medios de habilidad e intensidad de trabajo existentes en la sociedad. Estas dimensiones serán medidas utilizando una escala de Likert mediante la aplicación de un Cuestionario al personal administrativo de un hospital (Marx, 1965).</p>	<p>Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo</p>	<p>Producto funcional o eficaz</p> <hr/> <p>Habilidad o destreza para ejecutar procedimientos</p> <hr/> <p>Gasto de energía física y mental</p>	<p>4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo</p>
--	--	---	--	---	---

Matriz de operacionalización

Título: Gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.							
Autor: Copa Rivera Luz Hermelinda							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variable 1: Gimnasia laboral				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cuál es la Influencia de gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024?	Determinar la influencia de gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024	La gimnasia laboral influye en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.	D1: Gimnasia laboral introductoria	Inicio	1,2,3	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Tipo Likert Escala Likert Ordinal 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = ocasionalmente 4 = casi siempre 5 = siempre	Ocasional Regular Frecuente
				Duración	4,5		
				Calentamiento general	6,7		
				Movilidad articular	8,9		
			D2: Gimnasia laboral compensadora	Ejercicio de rotación, flexión, extensión y de estiramiento	10,11		
				Durante la fatiga	12,13		
	Disminución de la productividad	14,15,16					

				Fortalecer la musculatura	17,18,19		
			D3: Gimnasia laboral al final de la jornada	Ejercicios menos utilizados	20,21		
				Ejercicios de estiramiento o de elongación	22,23		
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variable 2: Trabajo productivo				
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cuál es la influencia de gimnasia laboral introductoria en el trabajo productivo del personal administrativo	Identificar la influencia de gimnasia laboral introductoria en el trabajo productivo del personal administrativo	Influye la gimnasia laboral introductoria en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.	D1: Eficiencia del trabajo vivo	- Ejecuta actividades	1, 2	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Tipo Likert 1 = totalmente en desacuerdo	Escala Ordinal: Mala (10-35) Regular (36-65) Buena (66-90)
				- Reducción de tiempo	3, 4, 5		

de un hospital, Cusco 2024.	de un hospital, Cusco 2024					2 = En desacuerdo 3 = neutral 4 = de acuerdo 5 = totalmente de acuerdo	
¿Cuál es la influencia de gimnasia laboral compensadora en el trabajo productivo del personal administrativo de un Hospital, Cusco 2024? ¿Cuál es la influencia de gimnasia laboral al final de la jornada en el	Identificar la influencia de gimnasia laboral compensadora en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco Identificar la influencia de gimnasia laboral al final de la jornada en el	Influye la gimnasia laboral compensadora en el trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024 Influye la gimnasia laboral al final de la jornada en el trabajo productivo del personal	D2: Calidad requerida	Garantiza el valor de uso	6		
				Producto funcional o eficaz	7, 8		
			D3: Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo	Habilidad o Destreza para ejecutar	9, 10, 11		
				Gasto de energía	12, 13, 14, 15		

trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024?	trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024.	administrativo de un hospital, Cusco 2024.					
--	--	--	--	--	--	--	--

2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE GIMNASIA LABORAL

Origen: Teoría de Elisabeth Puguil Cousin (2011), adaptado por Copa Luz (2024).

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información sobre gimnasia laboral y tiene como objetivo: Analizar la influencia de gimnasia laboral. Este instrumento es exclusivamente para realizar un estudio de investigación y la información obtenida se tratará bajo estricta confidencialidad, por lo cual se agradece su colaboración en la objetividad de las respuestas que aporte, por lo cual, le pedimos que responda con la mayor veracidad y sinceridad.

Instrucciones

Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor para usted, ponga una (x) en la respuesta que crea conveniente.

Variable 1: Gimnasia Laboral

Escala Valorativa:

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
Ocasionalmente	(O)	= 3
Casi nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems de preguntas		1	2	3	4	5
Variable 1: Gimnasia Laboral		(N)	(CN)	(O)	(CS)	(S)
N°	Dimensión 1. Gimnasia laboral introductoria					
1	Siente que debe realizar ejercicios al inicio de la jornada laboral para tener buena salud.					
2	Prepara su cuerpo y mente al inicio de su jornada laboral.					
3	Se enfoca en movimientos suaves y actividades que le ayudan a despertar el cuerpo, a mejorar la circulación sanguínea, aumentar su concentración, al comenzar su jornada laboral.					
4	Piensa que la duración de los ejercicios debe ser entre 5 a 9 minutos antes de comenzar la jornada laboral.					
5	Siente que es suficiente el tiempo asignado para realizar los ejercicios y que permite recuperarse física y mentalmente.					
6	Realiza calentamiento general al inicio de la jornada laboral					
7	Siente que es importante controlar la temperatura corporal durante el calentamiento general.					
8	Observa si hay diferencias significativas en la movilidad articular entre el lado derecho e izquierdo de su cuerpo.					
9	Realiza ejercicios de estiramiento y mejora la flexibilidad muscular					
10	Realiza al inicio de la jornada laboral, ejercicios de rotación, flexión, extensión y de estiramiento.					
11	Realiza ejercicios que ayudan a optimizar su rendimiento físico y reduce el riesgo de lesiones.					
	Dimensión 2. Gimnasia laboral compensadora	1	2	3	4	5
		(N)	(CN)	(O)	(CS)	(S)
12	Realiza ejercicios durante el momento de mayor fatiga laboral por lo menos 5 minutos.					
13	Te tomas un breve descanso para realizar ejercicios y revitalizar la mente y mejorar la capacidad de concentración.					
14	Le favorece los movimientos articulares a conservar una buena salud, para disminuir el cansancio físico y mental, en su jornada laboral.					
15	Tiene buena postura que facilita llevar el exceso de la actividad laboral.					
16	Considera que es saludable realizar actividades recreativas para distraerse en su jornada laboral.					
17	Siente que los ejercicios articulares le ayudan a minimizar la sobrecarga laboral.					
18	Considera que son importantes los ejercicios para fortalecer la musculatura durante la jornada laboral.					

19	Necesita saber que su mente se encuentra despejada y relajada mientras realiza ejercicios de pausa.					
	Dimensión 3. Gimnasia laboral al final de la jornada	1	2	3	4	5
		(N)	(CN)	(O)	(CS)	(S)
20	Realiza ejercicios en forma lenta, estable, precisa, continua y siente que mejora su estado de ánimo y recupera sus energías.					
21	Siente que los ejercicios que realiza mejora sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.					
22	Tus recompensas al final de la jornada laboral y de ejecutar la actividad de gimnasia es sentirse motivado y relajado.					
23	Realiza ejercicios de estiramiento o de elongación al final de su jornada laboral.					

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE TRABAJO PRODUCTIVO

Origen: Teoría Carlos Marx (1999), adaptado por Copa Luz (2024).

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información sobre trabajo productivo. Este instrumento es exclusivamente para realizar un estudio de investigación y la información obtenida se tratará bajo estricta confidencialidad, por lo cual se agradece su colaboración en la objetividad de las respuestas que aporte, por lo cual, le pedimos que responda con la mayor veracidad y sinceridad.

Instrucciones

Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor para usted, ponga una (x) en la respuesta que crea conveniente.

Variable 2: Trabajo productivo

Escala Valorativa:

Totalmente de acuerdo	(TA)	= 5
De acuerdo	(DA)	= 4
Neutral	(N)	= 3
En desacuerdo	(ED)	= 2
Totalmente en desacuerdo	(TD)	= 1

Ítems de preguntas		1	2	3	4	5
Variable 2: Trabajo Productivo		(TD)	(ED)	(N)	(DA)	(TA)
N°	Dimensión 1. Eficiencia del trabajo vivo					
1	Realiza las actividades en el tiempo establecido de su área.					
2	Usa la tecnología para disminuir los plazos de la entrega de una tarea asignada.					
3	Cumple las metas y objetivos en los tiempos establecidos por la institución.					

4	Usa todos los recursos disponibles eficientemente en la institución					
5	Piensa que las capacitaciones le ayudan a realizar eficientemente las actividades					
N°	Dimensión 2. Calidad requerida	1 (TD)	2 (ED)	3 (N)	4 (DA)	5 (TA)
6	Piensa que los materiales que te brinda tu institución te ayudan a cumplir con los procedimientos o procesos					
7	Recibes equipos y materiales están en buenas condiciones de parte de tu institución.					
8	Realizo mis funciones cumpliendo los estándares de seguridad.					
N°	Dimensión 3. Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo	1 (TD)	2 (ED)	3 (N)	4 (DA)	5 (TA)
9	Tienes experiencia en el área que se desempeñas.					
10	Tienes las competencias necesarias, para cumplir los objetivos definidos en el área que desempeñas.					
11	Piensa que son importantes las capacitaciones que brinda su institución para el desarrollo profesional.					
12	Cumple las metas y objetivos en los tiempos establecidos, cuando se encuentra fatigado.					
13	Muestras suficiente concentración en el área que desempeña según lo requerido.					
14	Su nivel de esfuerzo es necesario para llevar acabo sus actividades laborales.					
15	Evita riesgos para su salud y seguridad en el área donde se desarrolla.					

Muchas gracias por su colaboración.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gimnasia laboral

Definición de la variable: Gimnasia laboral

La gimnasia laboral consiste en realizar diez minutos de ejercicios diarios en el lugar de trabajo, especialmente en el momento en que comienza a sentirse la fatiga. Esta práctica ayuda a contrarrestar el estatismo y la tensión nerviosa que se producen al permanecer sentados durante largas horas en la misma posición (Kotelnikova et al., 1961).

Dimensión 1: Gimnasia laboral introductoria

Definición de la dimensión:

Consiste en una serie de actividades realizadas antes de comenzar las labores del día, con el objetivo de activar las estructuras corporales que enfrentan mayores demandas durante el trabajo. Esto facilita una adaptación más efectiva a las exigencias físicas específicas de las tareas y ayuda a prevenir posibles lesiones debido a un acondicionamiento insuficiente. Estos ejercicios suelen durar entre 10 y 15 minutos (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inicio	1) 1,2,3	4	4	4	
Duración	2) 4,5	4	4	4	
Calentamiento general	3) 6,7	4	4	4	
Movilidad articular	4) 8,9	4	4	4	
Ejercicio de rotación, flexión, extensión y de estiramiento	5) 10,11	4	4	4	

Dimensión 2: Gimnasia laboral compensadora

Definición de la dimensión:

También conocidos como ejercicios compensatorios, pausas activas o gimnasia de pausa, estas rutinas implican realizar una serie de ejercicios que interrumpen las labores, por lo general, con una duración de 10 a 15 minutos. Para actividades de baja demanda física, como aquellas que requieren estar sentado por períodos prolongados, se emplean ejercicios compensatorios que aumentan la actividad motora en áreas menos utilizadas (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante la fatiga	6) 12,13	4	4	4	
Disminución de la productividad	7) 14,15,16	4	4	4	
Fortalecer la musculatura	8) 17,18,19	4	4	4	

Dimensión 3: Gimnasia laboral al final de la jornada

Definición de la dimensión:

Es la capacidad para inducir un estado de reducción general de la activación del organismo, lo cual conlleva diversos beneficios. Desde un punto de vista subjetivo, la relajación es placentera, y a nivel de salud fisiológica y mental, es muy beneficiosa (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejercicios menos utilizados	9) 20,21	4	4	4	
Ejercicios de estiramiento o de elongación	10) 22,23	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Zoraida Hilaria Romero Villena
Grado profesional	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud pública
Institución donde labora	UTEA-Cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	23962088
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Trabajo productivo
Autor (a):	Adaptado por Copa Luz (2024)
Objetivo:	Determinar la influencia del trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024
Administración:	
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	
Dimensiones:	D1: Eficiencia del trabajo vivo, D2: Calidad requerida y D3: Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo
Niveles o rango:	Alto (66-90), Medio (36 -65), Bajo (10-35)
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 08 a 12 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Trabajo productivo, elaborado por Luz Hermelinda Copa Rivera, en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo productivo

Definición de la variable: Trabajo productivo

Se define como el trabajo productivo como aquel que genera valor económico y material, en contraposición al trabajo improductivo, que no está directamente involucrado en la creación de bienes y servicios. (Marx 1965).

Dimensión 1: Eficiencia del trabajo vivo

Definición de la dimensión:

Es el valor añadido o plusvalor solo surge gracias a la actividad humana. Al considerar la relación entre insumos y productos sin tener en cuenta al trabajador, no se puede afirmar que exista productividad del trabajo. No es adecuado hablar de productividad de la tierra o de las máquinas, ya que estas solo transfieren valor, no lo crean ni lo agregan. La eficiencia del trabajo vivo implica reducir el tiempo necesario para crear una unidad de valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecuta actividades	1) 1, 2	4	4	4	
Reducción de tiempo	2) 3, 4, 5	4	4	4	

Dimensión 2: Calidad requerida

Definición de la dimensión:

Implica asegurar que el producto creado sea funcional o efectivo. Sin calidad, la productividad se ve comprometida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Garantiza el valor de uso	3) 6	4	4	4	
Producto funcional o eficaz	4) 7. 8	4	4	4	

Dimensión 3: Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo

Definición de la dimensión:

Es la habilidad o técnica que se refiere a la destreza para llevar a cabo procedimientos. La intensidad del trabajo se define como el grado de esfuerzo al que se somete el trabajador durante el proceso laboral, medido por el desgaste físico y mental por unidad de tiempo. La productividad se logra cuando la intensidad del trabajo es moderada o normal, y se vincula con la habilidad o técnica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad o Destreza para ejecutar	5) 9, 10, 11	4	4	4	
Gasto de energía	6) 12, 13, 14, 15	4	4	4	



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO VELLENA, ZORAIDA HELENA DNI 23962088	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD Fecha de diploma: 03/07/2008 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERÚ
ROMERO VELLENA, ZORAIDA HELENA DNI 23962088	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 23/10/1998 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERÚ
ROMERO VELLENA, ZORAIDA HELENA DNI 23962088	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERÚ
ROMERO VELLENA, ZORAIDA HELENA DNI 23962088	MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 28/10/1998 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERÚ
ROMERO VELLENA, ZORAIDA HELENA DNI 23962088	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/04/1988 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERÚ
ROMERO VELLENA, ZORAIDA HELENA DNI 23962088	TÍTULO DE LIC. EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/04/1988 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERÚ
ROMERO VELLENA, ZORAIDA HELENA DNI 23962088	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/01/1988 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERÚ
ROMERO VELLENA, ZORAIDA HELENA DNI 23962088	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA: SALUD PÚBLICA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE ARIQUIPA PERÚ
Graduado	Grado o Título	Institución
	Fecha de diploma: 27/04/87 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gimnasia laboral

Definición de la variable: Gimnasia laboral

La gimnasia laboral consiste en realizar diez minutos de ejercicios diarios en el lugar de trabajo, especialmente en el momento en que comienza a sentirse la fatiga. Esta práctica ayuda a contrarrestar el estatismo y la tensión nerviosa que se producen al permanecer sentados durante largas horas en la misma posición (Kotelnikova et al., 1961).

Dimensión 1: Gimnasia laboral introductoria

Definición de la dimensión:

Consiste en una serie de actividades realizadas antes de comenzar las labores del día, con el objetivo de activar las estructuras corporales que enfrentan mayores demandas durante el trabajo. Esto facilita una adaptación más efectiva a las exigencias físicas específicas de las tareas y ayuda a prevenir posibles lesiones debido a un acondicionamiento insuficiente. Estos ejercicios suelen durar entre 10 y 15 minutos (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inicio	1) 1,2,3	4	4	4	
Duración	2) 4,5	4	4	4	
Calentamiento general	3) 6,7	4	4	4	
Movilidad articular	4) 8,9	4	4	4	
Ejercicio de rotación, flexión, extensión y de estiramiento	5) 10,11	4	4	4	

Dimensión 2: Gimnasia laboral compensadora

Definición de la dimensión:

También conocidos como ejercicios compensatorios, pausas activas o gimnasia de pausa, estas rutinas implican realizar una serie de ejercicios que interrumpen las labores, por lo general, con una duración de 10 a 15 minutos. Para actividades de baja demanda física, como aquellas que requieren estar sentado por períodos prolongados, se emplean ejercicios compensatorios que aumentan la actividad motora en áreas menos utilizadas (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante la fatiga	6) 12,13	4	4	4	
Disminución de la productividad	7) 14,15,16	4	4	4	
Fortalecer la musculatura	8) 17,18,19	4	4	4	

Dimensión 3: Gimnasia laboral al final de la jornada

Definición de la dimensión:

Es la capacidad para inducir un estado de reducción general de la activación del organismo, lo cual conlleva diversos beneficios. Desde un punto de vista subjetivo, la relajación es placentera, y a nivel de salud fisiológica y mental, es muy beneficiosa (Punguil, 2011).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Trabajo productivo, elaborado por Luz Hermelinda Copa Rivera, en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo productivo

Definición de la variable: Trabajo productivo

Se define como el trabajo productivo como aquel que genera valor económico y material, en contraposición al trabajo improductivo, que no está directamente involucrado en la creación de bienes y servicios. (Marx 1965).

Dimensión 1: Eficiencia del trabajo vivo

Definición de la dimensión:

Es el valor añadido o plusvalor solo surge gracias a la actividad humana. Al considerar la relación entre insumos y productos sin tener en cuenta al trabajador, no se puede afirmar que exista productividad del trabajo. No es adecuado hablar de productividad de la tierra o de las máquinas, ya que estas solo transfieren valor, no lo crean ni lo agregan. La eficiencia del trabajo vivo implica reducir el tiempo necesario para crear una unidad de valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecuta actividades	1) 1, 2	4	4	4	
Reducción de tiempo	2) 3, 4, 5	4	4	4	

Dimensión 2: Calidad requerida

Definición de la dimensión:

Implica asegurar que el producto creado sea funcional o efectivo. Sin calidad, la productividad se ve comprometida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Garantiza el valor de uso	3) 6	4	4	4	
Producto funcional o eficaz	4) 7. 8	4	4	4	

Dimensión 3: Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo

Definición de la dimensión:

Es la habilidad o técnica que se refiere a la destreza para llevar a cabo procedimientos. La intensidad del trabajo se define como el grado de esfuerzo al que se somete el trabajador durante el proceso laboral, medido por el desgaste físico y mental por unidad de tiempo. La productividad se logra cuando la intensidad del trabajo es moderada o normal, y se vincula con la habilidad o técnica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad o Destreza para ejecutar	5) 9, 10, 11	4	4	4	
Gasto de energía	6) 12, 13, 14, 15	4	4	4	



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CUSIQUISPE QUISPITUPA, CARMEN LUZ DNI 24491120	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/08/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CUSIQUISPE QUISPITUPA, CARMEN LUZ DNI 24491120	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 11/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CUSIQUISPE QUISPITUPA, CARMEN LUZ DNI 24491120	ESPECIALISTA DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 11/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/05/2014 Fecha egreso: 06/10/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CUSIQUISPE QUISPITUPA, CARMEN LUZ DNI 24491120	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/05/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gimnasia laboral

Definición de la variable: Gimnasia laboral

La gimnasia laboral consiste en realizar diez minutos de ejercicios diarios en el lugar de trabajo, especialmente en el momento en que comienza a sentirse la fatiga. Esta práctica ayuda a contrarrestar el estatismo y la tensión nerviosa que se producen al permanecer sentados durante largas horas en la misma posición (Kotelnikova et al., 1961).

Dimensión 1: Gimnasia laboral introductoria

Definición de la dimensión:

Consiste en una serie de actividades realizadas antes de comenzar las labores del día, con el objetivo de activar las estructuras corporales que enfrentan mayores demandas

durante el trabajo. Esto facilita una adaptación más efectiva a las exigencias físicas específicas de las tareas y ayuda a prevenir posibles lesiones debido a un acondicionamiento insuficiente. Estos ejercicios suelen durar entre 10 y 15 minutos (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inicio	1) 1,2,3	4	4	4	
Duración	2) 4,5	4	4	4	
Calentamiento general	3) 6,7	4	4	4	
Movilidad articular	4) 8,9	4	3	4	
Ejercicio de rotación, flexión, extensión y de estiramiento	5) 10,11	4	4	4	

Dimensión 2: Gimnasia laboral compensadora

Definición de la dimensión:

También conocidos como ejercicios compensatorios, pausas activas o gimnasia de pausa, estas rutinas implican realizar una serie de ejercicios que interrumpen las labores, por lo general, con una duración de 10 a 15 minutos. Para actividades de baja demanda física, como aquellas que requieren estar sentado por períodos prolongados, se emplean ejercicios compensatorios que aumentan la actividad motora en áreas menos utilizadas (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante la fatiga	6) 12,13	3	4	4	
Disminución de la productividad	7) 14,15,16	4	4	4	
Fortalecer la musculatura	8) 17,18,19	4	4	4	

Dimensión 3: Gimnasia laboral al final de la jornada

Definición de la dimensión:

Es la capacidad para inducir un estado de reducción general de la activación del organismo, lo cual conlleva diversos beneficios. Desde un punto de vista subjetivo, la relajación es placentera, y a nivel de salud fisiológica y mental, es muy beneficiosa (Punguil, 2011).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Trabajo productivo, elaborado por Luz Hermelinda Copa Rivera, en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo productivo

Definición de la variable: Trabajo productivo

Se define como el trabajo productivo como aquel que genera valor económico y material, en contraposición al trabajo improductivo, que no está directamente involucrado en la creación de bienes y servicios. (Marx 1965).

Dimensión 1: Eficiencia del trabajo vivo

Definición de la dimensión:

Es el valor añadido o plusvalor solo surge gracias a la actividad humana. Al considerar la relación entre insumos y productos sin tener en cuenta al trabajador, no se puede afirmar que exista productividad del trabajo. No es adecuado hablar de productividad de la tierra o de las máquinas, ya que estas solo transfieren valor, no lo crean ni lo agregan. La eficiencia del trabajo vivo implica reducir el tiempo necesario para crear una unidad de valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecuta actividades	1) 1, 2	4	4	3	
Reducción de tiempo	2) 3, 4, 5	4	4	4	

Dimensión 2: Calidad requerida

Definición de la dimensión:

Implica asegurar que el producto creado sea funcional o efectivo. Sin calidad, la productividad se ve comprometida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Garantiza el valor de uso	3) 6	3	4	4	
Producto funcional o eficaz	4) 7, 8	4	4	3	

Dimensión 3: Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo

Definición de la dimensión:

Es la habilidad o técnica que se refiere a la destreza para llevar a cabo procedimientos. La intensidad del trabajo se define como el grado de esfuerzo al que se somete el trabajador durante el proceso laboral, medido por el desgaste físico y mental por unidad de tiempo. La productividad se logra cuando la intensidad del trabajo es moderada o normal, y se vincula con la habilidad o técnica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad o Destreza para ejecutar	5) 9, 10, 11	4	4	4	
Gasto de energía	6) 12, 13, 14, 15	4	3	4	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SOTO TRELLES, ROSSLUSA DNI 45792889	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 30/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
SOTO TRELLES, ROSSLUSA DNI 45792889	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/03/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
SOTO TRELLES, ROSSLUSA DNI 45792889	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 22/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/07/2014 Fecha egreso: 03/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS N° 4

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Elmer Alberto Ccopa Rivera
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Investigación y Procesamiento de Datos
Institución donde labora	Andrews University
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	00520411
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gimnasia laboral
Autor (a):	Adaptado por Copa Luz (2024)
Objetivo:	Determinar la influencia de gimnasia laboral del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024
Administración:	Investigación
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Educativo
Dimensiones:	D1: Gimnasia laboral introductoria, D2: Gimnasia laboral compensadora y D3: Gimnasia laboral al final de la jornada
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Ocasionalmente, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Niveles o rango:	Alto (66-90), Medio (36 -65), Bajo (10-35)
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 10 a 15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gimnasia laboral, elaborado por Luz Hermelinda Copa Rivera, en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gimnasia laboral

Definición de la variable: Gimnasia laboral

La gimnasia laboral consiste en realizar diez minutos de ejercicios diarios en el lugar de trabajo, especialmente en el momento en que comienza a sentirse la fatiga. Esta práctica ayuda a contrarrestar el estatismo y la tensión nerviosa que se producen al permanecer sentados durante largas horas en la misma posición (Kotelnikova et al., 1961).

Dimensión 1: Gimnasia laboral introductoria

Definición de la dimensión:

Consiste en una serie de actividades realizadas antes de comenzar las labores del día, con el objetivo de activar las estructuras corporales que enfrentan mayores demandas durante el trabajo. Esto facilita una adaptación más efectiva a las exigencias físicas específicas de las tareas y ayuda a prevenir posibles lesiones debido a un acondicionamiento insuficiente. Estos ejercicios suelen durar entre 10 y 15 minutos (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inicio	1) 1,2,3	4	4	4	
Duración	2) 4,5	4	4	4	
Calentamiento general	3) 6,7	4	4	4	
Movilidad articular	4) 8,9	4	3	4	
Ejercicio de rotación, flexión, extensión y de estiramiento	5) 10,11	4	4	4	

Dimensión 2: Gimnasia laboral compensadora

Definición de la dimensión:

También conocidos como ejercicios compensatorios, pausas activas o gimnasia de pausa, estas rutinas implican realizar una serie de ejercicios que interrumpen las labores, por lo general, con una duración de 10 a 15 minutos. Para actividades de baja demanda física, como aquellas que requieren estar sentado por períodos prolongados, se emplean ejercicios compensatorios que aumentan la actividad motora en áreas menos utilizadas (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante la fatiga	6) 12,13	3	4	4	
Disminución de la productividad	7) 14,15,16	4	4	4	
Fortalecer la musculatura	8) 17,18,19	4	4	4	

Dimensión 3: Gimnasia laboral al final de la jornada

Definición de la dimensión:

Es la capacidad para inducir un estado de reducción general de la activación del organismo, lo cual conlleva diversos beneficios. Desde un punto de vista subjetivo, la relajación es placentera, y a nivel de salud fisiológica y mental, es muy beneficiosa (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejercicios menos utilizados	9) 20,21	4	4	4	
Ejercicios de estiramiento o de elongación	10) 22,23	4	4	3	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Elmer Alberto Ccopa Rivera
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Ingeniería y Procesamiento de Datos
Institución donde labora	Andrews University
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	00520411
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Trabajo productivo
Autor (a):	Adaptado por Copa Luz (2024)
Objetivo:	Determinar la influencia del trabajo productivo del personal administrativo de un hospital, Cusco 2024
Administración:	Investigación
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Educativo
Dimensiones:	D1: Eficiencia del trabajo vivo, D2: Calidad requerida y D3: Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo
Niveles o rango:	Alto (66-90), Medio (36 -65), Bajo (10-35)
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 08 a 12 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Trabajo productivo, elaborado por Luz Hermelinda Copa Rivera, en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo productivo

Definición de la variable: Trabajo productivo

Se define como el trabajo productivo como aquel que genera valor económico y material, en contraposición al trabajo improductivo, que no está directamente involucrado en la creación de bienes y servicios. (Marx 1965).

Dimensión 1: Eficiencia del trabajo vivo

Definición de la dimensión:

Es el valor añadido o plusvalor solo surge gracias a la actividad humana. Al considerar la relación entre insumos y productos sin tener en cuenta al trabajador, no se puede afirmar que exista productividad del trabajo. No es adecuado hablar de productividad de la tierra o de las máquinas, ya que estas solo transfieren valor, no lo crean ni lo agregan. La eficiencia del trabajo vivo implica reducir el tiempo necesario para crear una unidad de valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecuta actividades	1) 1, 2	4	4	3	
Reducción de tiempo	2) 3, 4, 5	4	4	4	

Dimensión 2: Calidad requerida

Definición de la dimensión:

Implica asegurar que el producto creado sea funcional o efectivo. Sin calidad, la productividad se ve comprometida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Garantiza el valor de uso	3) 6	3	4	4	
Producto funcional o eficaz	4) 7, 8	4	4	3	

Dimensión 3: Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo

Definición de la dimensión:

Es la habilidad o técnica que se refiere a la destreza para llevar a cabo procedimientos. La intensidad del trabajo se define como el grado de esfuerzo al que se somete el trabajador durante el proceso laboral, medido por el desgaste físico y mental por unidad de tiempo. La productividad se logra cuando la intensidad del trabajo es moderada o normal, y se vincula con la habilidad o técnica.

Indicadores	Item	Clareza	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad o Destreza para ejecutar	5) 9, 10, 11	4	4	4	
Gasto de energia	6) 12, 13, 14, 15	4	3	4	

Universidade Estadual de Campinas

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista a conclusão em 13-12-2006, do Curso de Doutorado em Engenharia Química, ministrado pela Faculdade de Engenharia Química, reconhecido pela Portaria MEC nº 2878 de 24-08-2005, confere o título de

Doutor em Engenharia Química a

Elmer Alberto Ccopa Rivera

Peruano, natural do Peru, nascido a 15 de maio de 1977, RNE: V316378-G-MJ

de acordo com a defesa de tese homologada em 15-03-2007, pela Comissão Central de Pós-Graduação, por delegação de competência do Conselho Universitário, Deliberação CONSU-A-14 de 30/06/1999, para constar, manda expedir-lhe o presente diploma.

Cidade Universitária "Zeferino Vaz", 29 de março de 2007

Assinatura
Teresa Dib Zambon Alvares
Pró-Reitora de Pós-Graduação

Assinatura
Elmer Alberto Ccopa Rivera
Diplomado

Assinatura
José Tadeu Jorge
Reitor

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Divisão de Registro e Arquivo de Diplomas e Documentos

Diploma registrado sob nº **423822**

Proc. nº **2235/07** nos termos do Art. 48 da Lei 8394/96

Campinas, **09** de **AGOSTO** de **2007**

Assinatura
Patrícia Maria Morato Lopes Romano
Secretária Geral

BRASIL APOSTILLE
(Convention de La Haye du 5 octobre 1961)

1. País (Country/ Pays):	REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL		
2. Foi assinado por (Has been signed by / A été signé par):	JOSÉ TADEU JORGE		
3. Na qualidade de (Acting in the capacity of / Agissant en qualité de):	REITOR		
4. Tem o selo / carimbo de: (Bears the seal / stamp of / Est revêtu du sceau ou de la marque de):	0196AA074008 - CARTÓRIO DO DISTRITO DE BARÃO GERALDO		
Certificado (Certified / Attesté)			
5. Em: (City):	Campinas	6. No dia: (The Day):	24/08/2017
7. Por: (By):	ROGÉRIO COSTA REIX		
8. Nº: (No/ Serial No):	2491373		
9. Selo / Carimbo: (Seal / Stamp / Sceau / Timbre):			
10. Firma: (Signature):	<i>Assinatura</i> Rogério Costa Reix Diretor de Registro e Arquivo de Documentos		

Nome do titular: (Name of holder of document / Nom du titulaire) **ELMER ALBERTO CCOPA RIVERA**

Nome do documento: (Type of document / Type of acte) **DIPLOMA - ENGENHARIA QUÍMICA**

QR Code:

seil logo:

17.0.00820013-4

42774522

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gimnasia laboral

Definición de la variable: Gimnasia laboral

La gimnasia laboral consiste en realizar diez minutos de ejercicios diarios en el lugar de trabajo, especialmente en el momento en que comienza a sentirse la fatiga. Esta práctica ayuda a contrarrestar el estatismo y la tensión nerviosa que se producen al permanecer sentados durante largas horas en la misma posición (Kotelnikova et al., 1961).

Dimensión 1: Gimnasia laboral introductoria

Definición de la dimensión:

Consiste en una serie de actividades realizadas antes de comenzar las labores del día, con el objetivo de activar las estructuras corporales que enfrentan mayores demandas durante el trabajo. Esto facilita una adaptación más efectiva a las exigencias físicas específicas de las tareas y ayuda a prevenir posibles lesiones debido a un acondicionamiento insuficiente. Estos ejercicios suelen durar entre 10 y 15 minutos (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inicio	1) 1,2,3	4	4	4	
Duración	2) 4,5	4	4	4	
Calentamiento general	3) 6,7	4	4	4	
Movilidad articular	4) 8,9	4	4	4	
Ejercicio de rotación, flexión, extensión y de estiramiento	5) 10,11	4	4	4	

Dimensión 2: Gimnasia laboral compensadora

Definición de la dimensión:

También conocidos como ejercicios compensatorios, pausas activas o gimnasia de pausa, estas rutinas implican realizar una serie de ejercicios que interrumpen las labores, por lo general, con una duración de 10 a 15 minutos. Para actividades de baja demanda física, como aquellas que requieren estar sentado por períodos prolongados, se emplean ejercicios compensatorios que aumentan la actividad motora en áreas menos utilizadas (Punguil, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante la fatiga	6) 12,13	4	4	4	
Disminución de la productividad	7) 14,15,16	4	4	4	
Fortalecer la musculatura	8) 17,18,19	4	4	4	

Dimensión 3: Gimnasia laboral al final de la jornada

Definición de la dimensión:

Es la capacidad para inducir un estado de reducción general de la activación del organismo, lo cual conlleva diversos beneficios. Desde un punto de vista subjetivo, la relajación es placentera, y a nivel de salud fisiológica y mental, es muy beneficiosa (Punguil, 2011).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Trabajo productivo, elaborado por Luz Hermelinda Copa Rivera, en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo productivo

Definición de la variable: Trabajo productivo

Se define como el trabajo productivo como aquel que genera valor económico y material, en contraposición al trabajo improductivo, que no está directamente involucrado en la creación de bienes y servicios. (Marx 1965).

Dimensión 1: Eficiencia del trabajo vivo

Definición de la dimensión:

Es el valor añadido o plusvalor solo surge gracias a la actividad humana. Al considerar la relación entre insumos y productos sin tener en cuenta al trabajador, no se puede afirmar que exista productividad del trabajo. No es adecuado hablar de productividad de la tierra o de las máquinas, ya que estas solo transfieren valor, no lo crean ni lo agregan. La eficiencia del trabajo vivo implica reducir el tiempo necesario para crear una unidad de valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecuta actividades	1) 1, 2	4	4	4	
Reducción de tiempo	2) 3, 4, 5	4	4	4	

Dimensión 2: Calidad requerida

Definición de la dimensión:

Implica asegurar que el producto creado sea funcional o efectivo. Sin calidad, la productividad se ve comprometida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Garantiza el valor de uso	3) 6	4	4	4	
Producto funcional o eficaz	4) 7. 8	4	4	4	

Dimensión 3: Nivel medio de habilidad e intensidad del trabajo

Definición de la dimensión:

Es la habilidad o técnica que se refiere a la destreza para llevar a cabo procedimientos. La intensidad del trabajo se define como el grado de esfuerzo al que se somete el trabajador durante el proceso laboral, medido por el desgaste físico y mental por unidad de tiempo. La productividad se logra cuando la intensidad del trabajo es moderada o normal, y se vincula con la habilidad o técnica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad o Destreza para ejecutar	5) 9, 10, 11	4	4	4	
Gasto de energía	6) 12, 13, 14, 15	4	4	4	



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AGUILAR BUENO, JONATHAN CARLOS DNI 45583171	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 22/02/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
AGUILAR BUENO, JONATHAN CARLOS DNI 45533171	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 24/02/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
AGUILAR BUENO, JONATHAN CARLOS DNI 45583171	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 24/02/11 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
AGUILAR BUENO, JONATHAN CARLOS DNI 45583171	MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 24/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/10/2014 Fecha egreso: 29/09/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

5. Resultados del análisis de consistencia interna

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^o			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gimnasia laboral	,111	82	,001	,978	82	,001
Trabajo productivo	,180	82	<,001	,886	82	<,001

Corrección de significancia de Lilliefors

ALFA DE CRONBACH (Gimnasia laboral)

La prueba de alfa de Cronbach que a continuación se presenta, fue extraída o calculada a partir de la evaluación a una muestra piloto conformada por 20 participantes.

A partir de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

		N	%
Casos	Válido	19	95,0
	Excluído ^o	1	5,0
	Total	20	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad de la variable gimnasia laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,880	23

Se aprecia un alfa de Cronbach de 0,880, valor indicativo de que la confiabilidad de dicho cuestionario es aceptable, es decir mide lo que pretende medir y dada la posibilidad de volver a evaluar a los mismos participantes en distintos espacios de tiempo, es muy probable que se obtengan los mismos o similares resultados.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Siente que debe realizar ejercicios al inicio de la jornada laboral para tener buena salud.	77,21	115,175	,439	,876
Prepara su cuerpo y mente al inicio de su jornada laboral.	76,79	117,953	,346	,878
Se enfoca en movimientos suaves y actividades que le ayudan a despertar el cuerpo, a mejorar la circulación sanguínea, aumentar su concentración, al comenzar su jornada laboral.	76,05	116,053	,410	,876
Piensa que la duración de los ejercicios debe ser entre 5 a 9 minutos antes de comenzar la jornada laboral	76,63	117,023	,278	,881
Siente que es suficiente el tiempo asignado para realizar los ejercicios y que permite recuperarse física y mentalmente	77,79	113,509	,571	,872
Siente que es suficiente el tiempo asignado para realizar los ejercicios y que permite recuperarse física y mentalmente	77,79	113,509	,571	,872
Realiza calentamiento general al inicio de la jornada laboral	77,68	117,673	,386	,877
Siente que es importante controlar la temperatura corporal durante el calentamiento general.	76,84	109,474	,547	,872
Observa si hay diferencias significativas en la movilidad articular entre el lado derecho e izquierdo de su cuerpo.	76,84	117,585	,297	,879
Realiza ejercicios de estiramiento y mejora la flexibilidad muscular	77,11	107,211	,717	,866
Realiza al inicio de la jornada laboral, ejercicios de rotación, flexión, extensión y de estiramiento.	76,68	112,117	,624	,871
Realiza ejercicios que ayudan a optimizar su rendimiento físico y reduce el riesgo de lesiones.	76,89	114,433	,462	,875

Realiza ejercicios durante el momento de mayor fatiga laboral por lo menos 5 minutos.	77,21	113,287	,439	,876
Te tomas un breve descanso para realizar ejercicios y revitalizar la mente y mejorar la capacidad de concentración.	77,05	114,719	,446	,875
Le favorece los movimientos articulares a conservar una buena salud, para disminuir el cansancio físico y mental, en su jornada laboral.	76,74	118,427	,325	,878
Tiene buena postura que facilita llevar el exceso de la actividad laboral	76,05	116,053	,410	,876
Piensa que es saludable realizar actividades recreativas para distraerse en su jornada laboral.	76,63	117,023	,278	,881
Siente que los ejercicios articulares le ayudan a minimizar la sobrecarga laboral.	77,74	115,094	,486	,874
Piensas que son importantes los ejercicios para fortalecer la musculatura durante la jornada laboral.	77,68	110,450	,583	,871
Necesita saber que su mente se encuentra despejada y relajada mientras realiza ejercicios de pausa	77,68	110,450	,583	,871
Realiza ejercicios en forma lenta, estable, precisa, continua y siente que mejora su estado de ánimo y recupera sus energías.	76,84	117,585	,297	,879
Siente que los ejercicios que realiza mejora sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.	76,79	109,953	,558	,872
Tus recompensas al final de la jornada laboral y de ejecutar la actividad de gimnasia es sentirse motivado y relajado.	76,68	112,117	,624	,871
Realiza ejercicios de estiramiento o de elongación al final de su jornada laboral.	76,79	113,509	,484	,874

Para las dimensiones analizadas los valores obtenidos para el alfa de Cronbach oscilan entre 0,872 hasta 0,881, valores indicativos de una confiabilidad buena. Por lo cual también las dimensiones brindan la confianza de medir lo que pretenden medir, y brindan la probabilidad de que, en futuras oportunidades de

evaluar muestras similares, se puedan obtener resultados similares a los que se logren en la presente investigación.

The image shows two screenshots of the IBM SPSS Statistics Editor de datos interface. The top screenshot displays variables p1 through p11, and the bottom screenshot displays variables p12 through p23. Each row represents a participant (numbered 1 to 20), and each column represents a variable (p1 to p23). The data values are integers ranging from 1 to 5.

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11
1	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	2
2	2	4	3	1	2	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	5	1	3	1	5	3	3	3
5	2	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4
6	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4
7	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3
8	4	3	3	5	2	3	3	5	2	5	3
9	4	4	5	4	2	2	3	3	2	3	2
10	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4
11	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	2
12	2	3	5	3	2	2	2	2	2	3	3
13	4	3	5	4	3	3	5	5	5	3	4
14	2	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4
15	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5
16	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4
17	4	3	5	4	1	1	5	3	2	3	4
18	4	5	5	5	3	2	5	4	5	4	3
19	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5
20	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5

	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23
1	3	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	2
2	2	2	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3
4	1	3	4	3	5	1	1	1	5	5	3	3
5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4
6	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4
7	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3
8	4	4	3	3	5	2	3	3	5	5	5	5
9	4	4	4	5	4	2	2	2	3	2	3	2
10	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4
11	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	2
12	2	2	3	5	3	2	2	2	2	2	3	3
13	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	4
14	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4
15	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5
16	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4
17	4	4	3	5	4	1	1	1	3	2	3	4
18	4	4	5	5	5	3	2	2	4	5	4	3
19	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5
20	2	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5

ALFA DE CRONBACH (Trabajo productivo)

La prueba de alfa de Cronbach que a continuación se presenta, fue extraída o calculada a partir de la evaluación a una muestra piloto conformada por 20 participantes.

A partir de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluído°	0	,0
	Total	20	100.0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad de la variable trabajo productivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,819	15

Se aprecia un alfa de Cronbach de 0,819, valor indicativo de que la confiabilidad de dicho cuestionario es buena, es decir el cuestionario de trabajo productivo, mide lo que pretende medir y ante la posibilidad de volver a evaluar a los mismos participantes en distintos espacios de tiempo, es muy probable que se obtengan los mismos o similares resultados.

En cuanto a las dimensiones, se obtuvieron los siguientes índices de alfa de Cronbach:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Realiza las actividades en el tiempo establecido de su área.	49,90	45,463	,537	,802
Usa la tecnología para disminuir los plazos de la entrega de una tarea asignada.	49,50	47,632	,404	,810
Cumple las metas y objetivos en los tiempos establecidos por la institución.	48,75	45,355	,571	,800
Usa todos los recursos disponibles eficientemente en la institución	49,45	46,576	,274	,823

Piensa que las capacitaciones le ayudan a realizar eficientemente las actividades	50,40	47,937	,313	,816
Piensa que los materiales que te brinda tu institución te ayudan a cumplir con los procedimientos o procesos	50,35	50,766	,110	,825
Recibes equipos y materiales están en buenas condiciones de parte de tu institución.	49,55	42,155	,599	,795
Realizo mis funciones cumpliendo los estándares de seguridad	49,50	49,632	,158	,826
Tienes experiencia en el área que se desempeñas.	49,80	42,168	,673	,789
Tienes las competencias necesarias, para cumplir los objetivos definidos en el área que desempeñas.	49,40	46,358	,454	,807
Piensa que son importantes las capacitaciones que brinda su institución para el desarrollo profesional.	49,65	46,450	,388	,812
Cumple las metas y objetivos en los tiempos establecidos, cuando se encuentra fatigado.	49,90	44,200	,524	,802
Muestras suficiente concentración en el área que desempeña según lo requerido	49,75	44,934	,560	,800
Su nivel de esfuerzo es necesario para llevar acabo sus actividades laborales	49,45	47,839	,392	,811
Evita riesgos para su salud y seguridad en el área donde se desarrolla	48,75	45,355	,571	,800

Para las dimensiones analizadas los valores obtenidos para el alfa de Cronbach oscilan entre 0,795 hasta 0,826, valores indicativos de una confiabilidad buena.

Por lo cual también las dimensiones brindan la confianza de evaluar adecuadamente aquellos indicadores que componen las dimensiones de la variable trabajo productivo, y por lo mismo están destinadas a poder ser replicadas en otro espacio y tiempo.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Realiza las actividades en el tiempo establecido de su área.	49,90	45,463	,537	,802
Usa la tecnología para disminuir los plazos de la entrega de una tarea asignada.	49,50	47,632	,404	,810
Cumple las metas y objetivos en los tiempos establecidos por la institución.	48,75	45,355	,571	,800
Usa todos los recursos disponibles eficientemente en la institución	49,45	46,576	,274	,823
Piensa que las capacitaciones le ayudan a realizar eficientemente las actividades	50,40	47,937	,313	,816
Piensa que los materiales que te brinda tu institución te ayudan a cumplir con los procedimientos o procesos	50,35	50,766	,110	,825
Recibes equipos y materiales están en buenas condiciones de parte de tu institución.	49,55	42,155	,599	,795
Realizo mis funciones cumpliendo los estándares de seguridad	49,50	49,632	,158	,826
Tienes experiencia en el área que se desempeñas.	49,80	42,168	,673	,789
Tienes las competencias necesarias, para cumplir los objetivos definidos en el área que desempeñas.	49,40	46,358	,454	,807

Piensa que son importantes las capacitaciones que brinda su institución para el desarrollo profesional.	49,65	46,450	,388	,812
Cumple las metas y objetivos en los tiempos establecidos, cuando se encuentra fatigado.	49,90	44,200	,524	,802
Muestras suficiente concentración en el área que desempeña según lo requerido	49,75	44,934	,560	,800
Su nivel de esfuerzo es necesario para llevar acabo sus actividades laborales	49,45	47,839	,392	,811
Evita riesgos para su salud y seguridad en el área donde se desarrolla	48,75	45,355	,571	,800

6 - p5 3

Visible: 15 de 15 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4
2	2	4	3	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	3	5	1	3	1	5	3	3	3	1	3	4	3
5	2	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5
6	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3
7	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4
8	4	3	3	5	2	3	3	5	2	5	3	4	4	3	3
9	4	4	5	4	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	5
10	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5
11	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	5	4
12	2	3	5	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5
13	4	3	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	5
14	2	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	2	3	5
15	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5
16	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5
17	4	3	5	4	1	1	5	3	2	3	4	4	4	3	5
18	4	5	5	5	3	2	5	4	5	4	3	4	4	5	5
19	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5
20	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	2	4	4	5

5. Consentimiento y/o asentimiento informado, UCV.

Consentimiento informado

Estimado (a) personal del área de salud: Yo, Luz Hermelinda Copa Rivera, le hago presente que, me encuentro cursando estudios de post grado en la universidad César Vallejo. Para lo cual, la presente ficha de consentimiento informado tiene como propósito dar a conocer a los participantes el título de la investigación, llevada a cabo y las facultades propias de su rol como personal. Si Ud. Accede a participar del presente estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios los cuales servirán como datos valiosos para la investigación de título “Gimnasia laboral en el trabajo productivo del personal de un hospital, Cusco 2024”, cuyo llenado le tomará un tiempo de 15 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente de investigación, pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento durante su desarrollo y de igual manera dejar de responderlo sin que esto lo perjudique. Por lo cual solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte.

Atentamente.

La Autora



Firma del participante

6. Otros anexos:

DATA DE VARIABLES Y DIMENSIONES

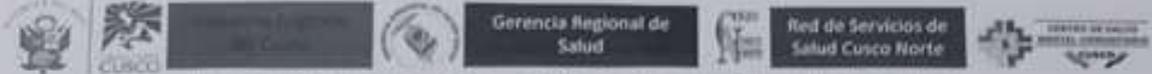
DATOS DE VARIABLES Y OBJETIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	V1	V2	V1A	V2A	D1A	D2A	D3A	val
1	55	2	1	2	22	21	12	
2	55	2	1	2	22	24	9	
3	53	2	1	2	21	24	8	
4	69	2	2	2	33	24	12	
5	54	2	1	2	14	24	16	
6	51	2	1	2	22	19	10	
7	90	3	3	3	44	32	14	
8	85	3	2	3	37	36	12	
9	88	3	3	3	42	34	12	
10	49	2	1	2	23	20	6	
11	77	2	2	2	36	26	15	
12	85	2	3	2	44	28	13	
13	46	1	1	1	20	16	10	
14	59	2	1	2	23	24	12	
15	101	3	3	3	49	34	18	
16	81	2	3	2	41	27	13	
17	84	3	3	3	40	31	13	
18	79	3	2	3	34	34	11	
19	78	3	2	3	34	30	14	
20	57	2	1	2	24	22	11	
21	77	3	2	3	36	29	12	
22	75	3	2	3	32	29	14	
23	74	2	2	2	38	25	11	
24	82	2	2	2	38	28	16	
25	79	2	2	2	38	27	14	
26	80	3	2	3	38	30	12	
27	80	3	2	3	38	30	12	
28	77	2	3	2	40	27	10	
29	79	2	2	2	36	28	15	
30	72	2	2	2	35	24	13	
31	79	2	2	2	39	28	12	
32	55	1	2	1	33	17	5	
33	82	3	2	3	35	33	14	
34	77	2	2	2	38	25	14	
35	45	1	1	1	22	16	7	
36	56	2	2	2	28	20	8	
37	41	1	1	1	20	14	7	
38	62	2	1	2	24	28	10	
39	45	1	1	1	25	13	7	
40	106	3	3	3	53	35	18	
41	109	3	3	3	52	38	19	
42	85	3	2	3	39	31	15	
43	64	2	2	2	30	23	11	
44	51	2	1	2	21	21	9	
45	58	2	1	2	21	25	12	
46	51	2	1	2	17	22	12	

	 V1	 V2	 V1A	 V2A	 D1A	 D2A	 D3A
47	65	2	1	2	24	28	13
48	23	1	1	1	11	8	4
49	76	3	2	3	32	29	15
50	39	1	1	1	18	17	4
51	68	2	2	2	35	25	8
52	63	2	1	2	25	24	14
53	27	1	1	1	11	8	8
54	35	1	1	1	15	16	4
55	83	3	2	3	38	29	16
56	75	2	2	2	34	26	15
57	70	2	2	2	30	26	14
58	76	2	2	2	36	26	14
59	57	2	1	2	25	22	10
60	85	3	3	3	40	30	15
61	58	2	2	2	26	21	11
62	62	3	1	3	25	29	8
63	79	3	2	3	34	30	15
64	91	3	3	3	46	32	13
65	76	3	2	3	34	30	12
66	81	3	2	3	35	31	15
67	78	2	2	2	38	28	12
68	73	2	2	2	35	25	13
69	63	2	1	2	25	28	10
	 V1	 V2	 V1A	 V2A	 D1A	 D2A	 D3A
70	73	3	2	3	31	31	11
71	57	2	1	2	24	23	10
72	66	3	1	3	22	31	13
73	62	2	2	2	26	26	10
74	63	2	2	2	27	25	11
75	61	2	2	2	27	20	14
76	65	2	2	2	27	23	15
77	43	1	1	1	21	18	4
78	84	3	3	3	40	30	14
79	43	1	1	1	23	15	5
80	61	3	1	3	23	30	8
81	85	3	3	3	42	30	13
82	78	3	2	3	35	31	12

Autorización de uso de Información



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"
"Cusco Capital Histórica del Perú"

Autorización de uso de información

Yo, Rudyard Wilhelm Aquepucho Bellota, DNI N°43644897, en mi calidad de Jefe del Establecimiento de Salud, con R.U.C N° 10436448975, ubicado en la ciudad de Cusco.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN:

A la Bachiller, Luz Hermelinda, COPA RIVERA, identificada con DNI N° 09361779, para que aplique dos cuestionarios en el nosocomio, los cuales están elaborados cumpliendo la metodología de la investigación científica, de tal manera que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

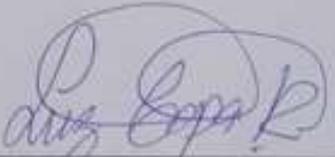
Los datos recabados serán netamente utilizados con fines académicos, tomando conocimiento que los resultados de dicha investigación estarán alojados en un repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, de acceso a todo el público.

Expido, la presente autorización con la condición de que el nombre del nosocomio se mantenga en reserva y también el no uso de cualquier distintivo de la institución.


JEFATURA
CALLE MENTAL, CUSCO


GOBIERNO REGIONAL CUSCO
Gerencia Regional de Salud
Mjr. Rudyard W. Aquepucho Bellota
C.E.S. 070885
Red de Servicios de Salud Cusco Norte
Representante Legal
DNI: 43644897

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Luz Hermelinda Copa Rivera
DNI: 09361779